This is a digital copy of a book that was preserved for generations on library shelves before it was carefully scanned by Google as part of a project to make the world's books discoverable online.

It has survived long enough for the copyright to expire and the book to enter the public domain. A public domain book is one that was never subject to copyright or whose legal copyright term has expired. Whether a book is in the public domain may vary country to country. Public domain books are our gateways to the past, representing a wealth of history, culture and knowledge that's often difficult to discover.

Marks, notations and other marginalia present in the original volume will appear in this file - a reminder of this book's long journey from the publisher to a library and finally to you.

Usage guidelines

Google is proud to partner with libraries to digitize public domain materials and make them widely accessible. Public domain books belong to the public and we are merely their custodians. Nevertheless, this work is expensive, so in order to keep providing this resource, we have taken steps to prevent abuse by commercial parties, including placing technical restrictions on automated querying.

We also ask that you:

+ *Make non-commercial use of the files* We designed Google Book Search for use by individuals, and we request that you use these files for personal, non-commercial purposes.
+ *Refrain from automated querying* Do not send automated queries of any sort to Google's system: If you are conducting research on machine translation, optical character recognition or other areas where access to a large amount of text is helpful, please contact us. We encourage the use of public domain materials for these purposes and may be able to help.
+ *Maintain attribution* The Google "watermark" you see on each file is essential for informing people about this project and helping them find additional materials through Google Book Search. Please do not remove it.
+ *Keep it legal* Whatever your use, remember that you are responsible for ensuring that what you are doing is legal. Do not assume that just because we believe a book is in the public domain for users in the United States, that the work is also in the public domain for users in other countries. Whether a book is still in copyright varies from country to country, and we can't offer guidance on whether any specific use of any specific book is allowed. Please do not assume that a book's appearance in Google Book Search means it can be used in any manner anywhere in the world. Copyright infringement liability can be quite severe.

About Google Book Search

Google's mission is to organize the world's information and to make it universally accessible and useful. Google Book Search helps readers discover the world's books while helping authors and publishers reach new audiences. You can search through the full text of this book on the web at `http://books.google.com/`

A propos de ce livre

Ceci est une copie numérique d'un ouvrage conservé depuis des générations dans les rayonnages d'une bibliothèque avant d'être numérisé avec précaution par Google dans le cadre d'un projet visant à permettre aux internautes de découvrir l'ensemble du patrimoine littéraire mondial en ligne.

Ce livre étant relativement ancien, il n'est plus protégé par la loi sur les droits d'auteur et appartient à présent au domaine public. L'expression "appartenir au domaine public" signifie que le livre en question n'a jamais été soumis aux droits d'auteur ou que ses droits légaux sont arrivés à expiration. Les conditions requises pour qu'un livre tombe dans le domaine public peuvent varier d'un pays à l'autre. Les livres libres de droit sont autant de liens avec le passé. Ils sont les témoins de la richesse de notre histoire, de notre patrimoine culturel et de la connaissance humaine et sont trop souvent difficilement accessibles au public.

Les notes de bas de page et autres annotations en marge du texte présentes dans le volume original sont reprises dans ce fichier, comme un souvenir du long chemin parcouru par l'ouvrage depuis la maison d'édition en passant par la bibliothèque pour finalement se retrouver entre vos mains.

Consignes d'utilisation

Google est fier de travailler en partenariat avec des bibliothèques à la numérisation des ouvrages appartenant au domaine public et de les rendre ainsi accessibles à tous. Ces livres sont en effet la propriété de tous et de toutes et nous sommes tout simplement les gardiens de ce patrimoine. Il s'agit toutefois d'un projet coûteux. Par conséquent et en vue de poursuivre la diffusion de ces ressources inépuisables, nous avons pris les dispositions nécessaires afin de prévenir les éventuels abus auxquels pourraient se livrer des sites marchands tiers, notamment en instaurant des contraintes techniques relatives aux requêtes automatisées.

Nous vous demandons également de:

+ *Ne pas utiliser les fichiers à des fins commerciales* Nous avons conçu le programme Google Recherche de Livres à l'usage des particuliers. Nous vous demandons donc d'utiliser uniquement ces fichiers à des fins personnelles. Ils ne sauraient en effet être employés dans un quelconque but commercial.

+ *Ne pas procéder à des requêtes automatisées* N'envoyez aucune requête automatisée quelle qu'elle soit au système Google. Si vous effectuez des recherches concernant les logiciels de traduction, la reconnaissance optique de caractères ou tout autre domaine nécessitant de disposer d'importantes quantités de texte, n'hésitez pas à nous contacter. Nous encourageons pour la réalisation de ce type de travaux l'utilisation des ouvrages et documents appartenant au domaine public et serions heureux de vous être utile.

+ *Ne pas supprimer l'attribution* Le filigrane Google contenu dans chaque fichier est indispensable pour informer les internautes de notre projet et leur permettre d'accéder à davantage de documents par l'intermédiaire du Programme Google Recherche de Livres. Ne le supprimez en aucun cas.

+ *Rester dans la légalité* Quelle que soit l'utilisation que vous comptez faire des fichiers, n'oubliez pas qu'il est de votre responsabilité de veiller à respecter la loi. Si un ouvrage appartient au domaine public américain, n'en déduisez pas pour autant qu'il en va de même dans les autres pays. La durée légale des droits d'auteur d'un livre varie d'un pays à l'autre. Nous ne sommes donc pas en mesure de répertorier les ouvrages dont l'utilisation est autorisée et ceux dont elle ne l'est pas. Ne croyez pas que le simple fait d'afficher un livre sur Google Recherche de Livres signifie que celui-ci peut être utilisé de quelque façon que ce soit dans le monde entier. La condamnation à laquelle vous vous exposeriez en cas de violation des droits d'auteur peut être sévère.

À propos du service Google Recherche de Livres

En favorisant la recherche et l'accès à un nombre croissant de livres disponibles dans de nombreuses langues, dont le français, Google souhaite contribuer à promouvoir la diversité culturelle grâce à Google Recherche de Livres. En effet, le Programme Google Recherche de Livres permet aux internautes de découvrir le patrimoine littéraire mondial, tout en aidant les auteurs et les éditeurs à élargir leur public. Vous pouvez effectuer des recherches en ligne dans le texte intégral de cet ouvrage à l'adresse `http://books.google.com`

HARVARD LAW LIBRARY
3 2044 097 781 009

1.45

Bd. Feb. 1936

HARVARD LAW SCHOOL
LIBRARY

Received JAN 3 1935

Form F

ÉTUDES

SUR LE

CONTRAT DE TRAVAIL

PAR

MICHEL BODEUX

Substitut du Procureur du Roi à Verviers.

— Que le patron [illegible], qu'il soit [illegible] par rien [illegible] [illegible] que le salaire ne se [illegible] [illegible] [illegible]

ÉTUDES SUR LE CONTRAT DE TRAVAIL

ÉTUDES

SUR LE

CONTRAT DE TRAVAIL

PAR

MICHEL BODEUX

Substitut du Procureur du Roi à Verviers.

« Que le pouvoir s'abstienne, qu'il soit inactif et par cela même inoffensif, c'en est assez pour le très petit nombre que la nature ou la fortune ont bien traité : c'en est trop peu pour les masses qui veulent être non seulement épargnées mais assistées, et qui perdent à cette inertie du pouvoir leur meilleure chance de tutelle et de réhabilitation... »

Qu'on l'appelle Science Sociale ou autrement ; qu'on lui conteste même le nom de Science, il importe peu ; toujours est-il que la CHARITÉ DANS LES LOIS est une donnée qui de nos jours a fait école et qu'en dehors même des sectes socialistes elle a mis dans tous les cœurs un trouble, une science, une émotion inconnue au sujet des classes souffrantes ».

ESSAI SUR LES RELATIONS DU TRAVAIL AVEC LE CAPITAL par M. Ch. Dupont-White, 1846)

LOUVAIN

A. UYSTPRUYST-DIEUDONNÉ

LIBRAIRE-ÉDITEUR

11, Rue de Namur, 11

PARIS

LIBRAIRIE DE LA SOCIÉTÉ DU RECUEIL GÉNÉRAL DES LOIS ET DES ARRÊTS

ET DU JOURNAL DU PALAIS

22, RUE SOUFFLOT, 22,

L. LAROSE, Directeur de la Librairie

1896

COMP
957.4
BCD
18

For TX
B6669

JAN 3 1935
1/3/35

Imprimerie A. Uystpruyst-Dieudonné, Louvain.

AVERTISSEMENT

Il importe de préciser dès l'origine le plan et le but de ces modestes études.

Le contrat de louage des ouvriers est un centre vers lequel convergent les préoccupations de tous les penseurs. Les associations ouvrières se plaignent des défectuosités et des lacunes que le code n'a su encore ni réparer ni combler. Les législatures cependant sont en travail : la discussion, l'élaboration de nouvelles lois se poursuivent devant tous les Parlements avec un zèle et une loyauté indubitables.

Il nous a donc paru utile de fixer la situation insuffisante et assez semblable, en Belgique et en France, en ce qui concerne les rapports contractuels des patrons et des ouvriers ; c'est voir le mal avant d'en déterminer le remède. Tel est le but de la Première Partie de notre ouvrage.

Une fois ces connaissances acquises, nous avons cru qu'il serait instructif de rechercher dans les législations étrangères (particulièrement en Suisse, en Autriche et en Allemagne) les innovations introduites, ainsi que leur résultat. C'est l'objet de la Deuxième Partie de notre ouvrage.

Dans la Troisième Partie, profitant des données ainsi récoltées, nous débarrassant cependant des entraves dont nous alourdirait la considération de quelle situation ou de quelle législation que ce soit, nous étudierons d'une manière générale et théorique les deux questions de la fixation du salaire et du règlement d'atelier.

Dans toutes ces études, nous laisserons de côté les détails de pure forme, comme, par exemple, les livrets d'ouvriers et les carnets d'identité; nous n'aborderons pas non plus, en législation comparée, la grosse question des assurances traitées plusieurs fois d'une manière magistrale. Nous exclurons également les mesures de pure réglementation. Nous serrerons de près les rapports contractuels qui sont propres au louage des ouvriers, en changeant souvent notre point de vue pour rendre aussi peu monotones que possible ces études assez arides de leur nature.

INTRODUCTION.

SOMMAIRE : 1. Silence du Code (1802) au sujet de louage des ouvriers. — 2. Explication de ce silence. — 3. Mention d'une loi de manufacture. — 4. Oubli persistant du contrat. — 5. Réaction. — 6. Etat de fait, en Belgique, de la conclusion et des clauses du contrat.

1. Le législateur de 1802, pour le louage de choses, a cru devoir d'abord exposer un ensemble de règles générales, ensuite dicter les règles spéciales qui conviennent à la location des maisons et des fermes.

Mais pour le louage d'industrie, il se cantonna dans un mutisme presque absolu et s'en référa d'une manière évasive à des principes généraux, selon la déclaration faite par Mourricault dans son rapport au Tribunat : « Le projet s'en tient à ces dispositions sur ce genre de louage et elles suffisent. On peut suppléer les développements par l'application de celles des règles générales énoncées dans le précédent chapitre qui sont de nature à régir également ce contrat ».

2. Ce silence du Code sur les questions vitales et nombreuses du contrat de louage des ouvriers s'explique aisément. Il résulte de l'esprit de l'époque.

On sait que, au XVIIIe siècle, le régime corporatif était rongé d'abus et assailli de critiques. Turgot, par son édit de 1776, porta le premier la pioche dans les anciennes institutions qu'il déclarait contraires au droit de travailler « la propriété de tout homme, la première, la plus sacrée et la plus imprescriptible de toutes les propriétés ». Mais on n'abat pas un régime séculaire d'un seul coup. D'ailleurs des protestations vigoureuses arrêtaient encore l'œuvre de la désorganisation et l'avocat général du Parlement, Séguier, s'éleva contre cette inno-

vation et la fit rejeter au nom du droit de propriété des maîtres sur le droit acquis ou le privilège de tenir boutique.

Une loi des 2 et 14 mars 1791 abolit définitivement les corporations d'arts et de métiers. Une autre loi des 14 et 17 juin vint parachever la ruine en défendant de les rétablir de fait sous quelque prétexte et sous quelque forme que ce soit — en interdisant aux citoyens d'un même état ou profession de délibérer ou de s'imposer quelque règlement.

Toutes les Constitutions qui se suivirent rappelaient con amore cette liberté du travail, de l'industrie et du commerce. « Nul genre de travail ne peut être interdit à l'homme ». Un souffle universel de liberté avait renversé toutes les barrières.

Cependant la Convention, par décrets des 27 septembre, 29 septembre, 2 octobre, 1 novembre, 24 novembre 1794, taxe le prix de certaines denrées, de certains produits et les salaires de certains métiers, comminant des peines sévères contre ceux qui transgresseraient ces prescriptions. Ces mesures n'eurent aucun succès et durent être rapportées par décret du 24 décembre 1794.

Cette époque règlementa les rapports des patrons et ouvriers dans les manufactures de papier [1]) qui devenaient d'utilité publique par suite de la multiplication des assignats, puis dans les ateliers et fabriques de chapellerie à cause du désarroi qui règnait à l'occasion de l'application des lois antérieures relatives à la police des arts et métiers. En cette dernière espèce on trouve cette disposition particulière : « En cas de difficulté et pour assurer les droits des dits ouvriers à leur juste salaire, il sera formé un tarif des salaires, lequel sera arrêté par les fabricants et chefs ouvriers en présence de l'autorité municipale ».

D'autre part on jetait les fondements de la législation de l'industrie proprement dite par des lois [2]) sur les brevets d'invention, sur les mines de houille et de fer, sur les poids et mesures etc.

Les questions mêmes du contrat de travail étaient laissées dans l'oubli et quand on voulait légiférer c'était plutôt contre l'ouvrier.

Cette absence de préoccupation du sort de l'ouvrier, ce manque de

[1]) Le Contrat de Travail, par Hubert Valleroux, Paris 1895 pp. 30 et suivantes. V. égal^t Dalloz Répert v^o Industrie.

[2]) Waelbroeck, Cours de Droit industriel. Paris 1863.

sympathie envers la grande classe des travailleurs est caractéristique.

Cambacérès rédigeant à la demande de la Convention un projet de Code Civil qui n'eut pas de suite, ne trouve que peu de choses à dire, à peu près ce que contient le Code Napoléon, sans oublier la grande déclaration de liberté naturelle.

Plus tard, en 1801, Louis Costaz, chargé, par l'ordre et sous le contrôle du ministre de l'intérieur Chaptal, de rédiger un avant-projet de Code Civil, s'était préoccupé vivement du contrat de travail, se montrant assez sévère dans ses appréciations à l'égard des patrons comme des ouvriers. Quoiqu'il en soit, ce légiste avait au moins songé aux clauses contractuelles de l'engagement et tenté de lui assurer une certaine fixité et une certaine loyauté : livret d'ouvrier, conclusion du contrat, délai de congé, règlement d'atelier etc.

Malgré cet avertissement, malgré les leçons du passé, les documents que pouvait fournir l'histoire des corporations et des temps présents, on sait à quoi se résolvent toute la science et toute la législation de 1802.

M. Hubert Valleroux [1]) observe à ce sujet : « Il est bien certain qu'en écrivant ces dispositions qui d'ailleurs n'ont fait au Tribunat, non plus qu'au Corps législatif, l'objet d'aucun débat, ni même d'aucune observation, les rédacteurs du Code civil pensaient, comme avait fait Pothier, aux domestiques et aux ouvriers travaillant temporairement pour un propriétaire ».

A ces trois causes de l'insuffisance du Code Napoléon (esprit de liberté, esprit antidémocratique, esprit de juriste), il faut aussi, pour être complet, constater qu'on vivait à une heure très agitée, féconde en préoccupations politiques et philosophiques, à une heure où l'industrie se trouvait en travail de transformation complète. Les entreprises étaient désorganisées par la révolution et la guerre, les ouvriers étaient pleins d'exigences et voulaient jouir pleinement de cette liberté qu'on vantait tant. Puis peu à peu, l'ère des inventions, de la machine, de la division du travail, de l'usine agglomérée vint métamorphoser la vie industrielle.

M. Emile Stocquart [2]) trace pour l'Angleterre le changement qui

[1]) Loc. cit. p. 44.
[2]) Le Contrat de Travail. Bruxelles-Paris, 1895, p. 9 et suivantes.

s'opère : « La première transformation importante dans l'industrie cotonnière date de 1750 et est due à l'invention, par Kaye de Bury, du *flyshuttle*, la navette volante. En 1767, la mise en œuvre de la *spinningjenny* de Hargreaves, permettant de produire en une fois d'abord huit, puis quatre-vingt fils, amena un trouble tel dans la vie des tisserands que ceux-ci se livrèrent à des actes de violence, mettant à sac la maison de l'inventeur et détruisant ses machines. Enfin, en 1785, la force motrice de la vapeur fut pour la première fois appliquée à l'industrie cotonnière dans le Nottingshamshire ».

Benoit Malon, dans son historique des machines, [1]) marque ainsi l'étape nouvelle qui s'ouvre à la date de la Révolution Française :

« Les machines découvertes ou perfectionnées par James Watt et Richard Archwright ne furent introduites en France dans les manufactures alors ouvertes en Normandie, en Picardie et dans la Flandre française qu'en 1789. Mais la France elle-même vient, dès cette époque, immédiatement après l'Angleterre, par l'importance et le nombre de ses découvertes, dans l'ordre industriel. »

« De grandes fabriques, fondées sur le système de la division du travail, s'élevèrent à l'envi, et souvent à grands frais. Autour d'elles la population ouvrière ne manqua pas de se grouper et de s'accroître dans une progression rapide. On vit surgir de nouvelles villes toutes manufacturières; d'autres s'agrandirent prodigieusement [2]). »

Ainsi, les travailleurs que la législation avait désassociés, se trouvaient ramassés en foule, dans la grande industrie; mais ils n'avaient nulle force, nulle cohésion, devant un maître tout-puissant. Notez exactement cette transformation :

« Le régime de *l'usine agglomérée* se caractérise par le groupement des travailleurs dans une même salle de travail, un atelier central. Cette agglomération a une raison toute spéciale : la machine [3]). »

3. Les rapports entre les maîtres et les ouvriers, vivant sous un régime nouveau de pleine liberté auraient dû être envisagés dans leur essence, dans leur nature, dans leur forme, dans les droits et les

[1]) Manuel d'Economie Sociale, 1883 Chap. XI p. 257.
[2]) A. de Villeneuve, cité par Benoit Malon, eod. loc., p. 259.
[3]) V. Brants, Lutte pour le pain quotidien, 1885, p. 192.

devoirs réciproques, dans la responsabilité du maître, dans l'obéissance du travailleur. On n'en fit rien.

Toutefois, en l'an XI, sous la pression des plaintes que faisaient les patrons contre les ouvriers infidèles à leurs engagements et destructeurs d'industrie sérieuse, le Gouvernement édicta une Loi sur les Manufactures, Fabriques et Ateliers. A côté des dispositions qui traitent des chambres consultatives, des coalitions, des marques, des juridictions, la loi contient un chapitre sur les obligations des ouvriers et de ceux qui les emploient. Trois articles concernent l'apprentissage; quatre concernent le louage des ouvriers.

Relativement aux ouvriers proprement dits, c'est bien peu de chose, comme on peut s'en convaincre par la lecture des articles relatifs à notre matière renfermés dans cette loi des 22 germ. 2 flor. an XI (12 avril 1803) :

« ART. 12. Nul ne pourra, sous peine de dommages-intérêts, recevoir un ouvrier, s'il n'est porteur d'un livret portant le certificat d'acquit de ses engagements, délivré par celui de chez qui il sort.

ART. 13. La forme de ces livrets et les règles à suivre pour leur délivrance, leur tenue et leur renouvellement seront déterminés par le gouvernement, de la manière prescrite pour les règlements d'administration publique [1]).

ART. 14. Les conventions faites de bonne foi entre les ouvriers et ceux qui les emploient seront exécutées.

ART. 15. L'engagement d'un ouvrier ne pourra excéder un an, à moins qu'il ne soit contre-maître, conducteur des autres ouvriers, ou qu'il n'ait un traitement et des conditions stipulées par un acte exprès».

Ainsi donc, les articles 12 et 13 s'occupent des livrets d'ouvriers; l'article 14 renferme une simple déclaration de principe déjà consignée à l'article 1134 du Code Civil : « Les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites... Elles doivent être exécutées de bonne foi »; l'article 15 énonce une règle assez importante et c'est le seul point qu'il nous importe de retenir.

Le champ offert à la liberté est donc à peu près complètement ras. Plus de barrière.

[1]) Un arrêté relatif au livret dont les ouvriers travaillant en qualité de compagnons ou garçons devront être pourvus fut pris le 9 frim. an XII (1er déc. 1803). Un arrêté additionnel fut pris le 10 vent. an XII (1er mars 1804).

On comprend que légiférer en matière de travail, établir quelque règle eût été refaire en quelque sorte une organisation; c'eût été renouer les entraves qu'on venait de briser. On se refuse même à donner un conseil, un avis charitable. On se borne comme par hasard, par oubli, à prendre l'une ou l'autre mesure de règlementation pour la durée du travail : ordonnance de police du 26 septembre 1806.

Le monde du travail est d'ailleurs à cette heure, répétons-le, dans le chaos, tant par suite de la révolution qui achève lentement son œuvre [1]) — que par suite de l'évolution qui remue l'industrie, divise à l'infini les labeurs, surprend chaque jour par des inventions nouvelles et des machines de plus en plus complexes, de plus en plus puissantes.

La situation qu'on vient de créer n'a pas encore dévoilé toutes ses nouveautés, ni déroulé toutes ses conséquences. Ni usages, ni coutumes.

4. Mais avec les ans, une infinité de nuances subtiles sortent du chaos, les contours se précisent et s'affirment. Cependant le législateur reste toujours en repos. Tandis que tout va se développant, la législation civile est laissée à l'état d'embryon. Des coutumes pourtant s'établissent, mais variables, indécises, très confuses, car l'ouvrier se tait et subit le sort qu'on lui fait. La jurisprudenee n'eut guère l'occasion de s'établir et de s'affirmer. On dirait la conspiration du silence.

Ainsi, même les meilleurs auteurs qui écrivaient il y a une vingtaine d'années semblaient ignorer le problème social. En Belgique, l'illustre M. Laurent, que son pays chargea de refaire le code civil, ne trouva rien pour le louage des travailleurs manuels, se bornant à reproduire les art. 1710, 1711, 1779 et 1780, tout en donnant son attention immédiatement après aux commis, intéressants certes, mais généralement moins malheureux et beaucoup moins nombreux que les ouvriers.

[1]) On alla en 1842 et 1843 jusqu'à refuser à l'entrepreneur de peinture Leclère le droit de réunir chez lui ses ouvriers pour s'entendre avec eux au sujet de la participation aux bénéfices et cette interdiction s'abritait derrière les lois de 1791 et l'art. 15 de la loi de l'an XI cités plus haut. V. Hubert-Valleroux, loc. cit. pp. 55 et suiv.

Ni le code Néerlandais datant de 1822, ni le code Italien, ni le code Espagnol, d'origine récente ne sont plus complets que le code Napoléon.

5. Cependant, depuis 1848, un puissant courant travaillait en faveur des ouvriers.

En France, l'établissement des ateliers nationaux, la limitation des heures de travail, la suppression du marchandage, la suppression de l'édit de coalition et d'autres mesures s'inspiraient toutefois plutôt de conceptions économiques que de considérations juridiques.

Le 29 mars, la révolution française de 1848 obtenait la fixation de de certains salaires par divers décrets. La loi du 2 août 1867 abrogea en France l'art. 1781 du code civil, exemple que la Belgique imita en 1883. La première de ces interventions dans les rapports contractuels entre patrons et ouvriers (fixation du salaire) n'eut pas de durée. La seconde, quoique partant d'une bonne égalité, ne devait guère soulager les ouvriers que cet article 1781 n'intéressait pas.

Nous nous retrouvons donc toujours en présence d'une table rase, en fait de législation civile ouvrière.

Aussi, plus on approche de l'époque actuelle, plus on sent le besoin de combler ces lacunes, plus s'élèvent énergiques et pressantes les protestations contre un tel oubli.

« Conçoit-on, s'écriait dans un beau mouvement d'éloquence, il y a quelques années un parlementaire belge M. Janson, que le législateur du Code Civil, si consciencieux dans son œuvre, ait été si sobre de règlementation en matière de louage de services, alors que dans le même Code Civil, nous trouvons, notamment à propos du cheptel, un article 1806 ainsi conçu : Le preneur doit les soins d'un bon père de famille à la conservation du cheptel ». Ce sentiment devient le sentiment des jurisconsultes les plus modérés : « N'est-il pas étrange que le contrat de travail, sinon le plus important, du moins le plus fréquent, soit de tous le moins réglé ? C'est une erreur de dire que le principe de la liberté des conventions suffit à tout. Le législateur l'a lui-même reconnu pour les autres contrats et ce qui a paru utile d'une manière générale pour tous ces contrats, l'est aussi en particulier pour le louage de services, le silence de la loi oblige les contractants à tout prévoir ou à s'en rapporter à des usages trop souvent douteux

et incertains. De là de fréquents procès entre patrons et ouvriers [1]) ».

A ces belles et nobles paroles nous ne craignons pas d'ajouter plus et de dire que le contrat de travail occupe dans les relations humaines une situation prépondérante, parce qu'il est le plus fréquent à cause de l'infinie multitude des travailleurs, parce qu'il est pour les ouvriers une question de vie ou de mort et qu'il leur fournit à eux et à leur famille le pain et l'abri nécessaires et enfin parce qu'il est d'une délicatesse et d'une sensibilité extrêmes en mettant face à face la faiblesse et la puissance.

Mais à côté de cette dignité sacro-sainte du contrat de travail, nous sentons que le Droit pris dans son acception la plus grande et dans sa mission la plus noble doit écouter le bruit toujours montant des revendications ouvrières, voir les transformations qui se préparent et intervenir en pacificateur et en sauveur dans les conflits redoutables où peuvent sombrer la prospérité des industries et l'existence des nations.

Le principe d'un libre contrat perd sa vérité quand on descend dans les faits. On l'a dit et répété à satiété [2]). En outre, l'ouvrier sort de l'état de dépendance et d'infériorité où il gisait auparavant et il prend peu à peu possession de sa dignité et de sa volonté; transformation qui déplace bien des points de l'ancien louage d'industrie. Enfin, la masse des travailleurs qui forme la plus grande partie de la nation, demande par là même à être protégée et garantie et selon le mot de Monseigneur Manning : « Le bien-être du peuple est la loi suprême et aucune loi juste ne saurait être trop populaire ».

Sollicités par toutes ces pensées, tous ces désirs des plus méditatifs, des plus retirés d'entre les juristes de notre temps, subissant en outre la pression des réclamations populaires, tous les parlements ont à leur ordre du jour de nombreux projets sur le contrat de louage dont il serait trop long de faire l'énumération.

La Belgique, après l'Enquête du Travail de 1886, a chargé une Commission de préparer un avant-projet de loi sur le contrat de

[1]) M. E. Glasson dans son travail sur le Code Civil et la question ouvrière.

[2]) John Vaughan le démontrait encore en 1894, dans la Dublin Review. Voir l'Association Catholique, 15 septembre 1894 p. 289. Nous y reviendrons plus loin nous-même.

louage des ouvriers et des domestiques. Cette Commission fut installée le 24 janvier 1891; elle commença ses délibérations le 12 février suivant pour les terminer le 5 avril 1892. M. Dejace fit rapport sur l'avant-projet qui fut déposé à la Chambre des représentants le 13 août 1891 par M. le ministre de la justice, Jules Lejeune. Nous en parlons ici parce que cette proposition de loi embrasse l'ensemble des relations naissant du contrat.

V. examen de ce projet par Georges Cornil dans la Réforme sociale 1892.

Les pays étrangers, tels que l'Allemagne, l'Autriche et la Suisse, ont déjà largement ouvert la voie et acquis une expérience dont il est prudent de profiter.

6. Il ne manquera pas d'intérêt, croyons-nous, de relever au début de ce travail l'état de fait relatif à la conclusion du contrat et aux clauses du louage, en Belgique, d'après les réponses écrites reçues dans l'Enquête du travail (1886).

Le contrat de travail se fait sans écrits et sans longs débats. On détermine la besogne et l'on fixe le prix : on ne prévoit rien d'autre.

Par exception, on pactise devant témoins ou par écrit comme à Leuze, chez MM. Dujardin frères (2013) et à Charleroi pour les souffleurs et leurs aides (2032) et comme dans les travaux qui prennent la forme d'entreprise, ainsi dans les mines pour voies d'aérage, enfoncements de puits, etc. (1997, 1998, 2005, etc.).

L'ouvrier signe dans les industries une feuille de salaire ou un livret : il adhère alors au règlement, si règlement il y a, de même qu'au règlement d'ordre affiché (2004) et dont il a pu prendre connaissance et pour autant que ces dispositions n'imposent que des ordres ou des renonciations conformes aux lois et au droit.

La durée est parfois déterminée soit par un chiffre, soit par la nature de la besogne : entreprise (mines), campagne (briqueterie), ouvrage à achever (bijouterie). On peut alors exiger l'accomplissement entier du contrat et par le patron et par l'ouvrier bien qu'en fait on use de tolérance.

Mais le plus souvent, on ne fixe rien quant au temps. Il nous paraît qu'une dénonciation préalable est cependant indispensable.

Elle est en fait de quinze jours dans la Flandre Occidentale (1972), à Roulers (1973), à Anvers (1975); de quinzaine ou de huitaine à

Verviers (1974). — Dans l'industrie métallurgique, le préavis est de huit jours à l'établissement Cockerill de Seraing (1979), à la Vieille-Montagne (1980), à la Société anonyme de Grivegnée (1982), à la Société de fabrique de fer d'Ougrée (1984), à l'usine à zinc d'Antheit (1985), chez Pasteger de Liège (1989) ou de quinze jours, aux forges de Charleroi (1978), à la Société de Marcinelle et Couillet (1981). — Dans les charbonnages (nous réservons le cas d'entreprise) le préavis est de 8 jours, au Couchant de Mons (1991), à Cockerill-Seraing (1993), à Ougrée lez Liège (1994), à La Haye, houillère de Liège (1996), à Beyne-Heusay (1998), au Noël-Sart-Culpart de Gilly-Charleroi (2000) ou de 15 jours au Couchant de Mons (1991), à Charleroi et dans la Basse-Sambre (1992), à Strépy-Bracquegnies (1995), à Gosselies (2005). A Herve-Wergifosse, on exige le congé de 15 jours de la part de l'ouvrier et on le renvoie sans avertissement (2002). A Flémalle-Grande (2003) et à Oupeye (2004) il semble que le préavis de 8 jours soit imposé à l'ouvrier seul. A Seraing-Cockerill au contraire, si le patron renvoie brusquement le mineur, il lui paie la huitaine; et dans le cas opposé, il ne la réclame pas. Il n'y a pas de préavis à Angleur (1999) sinon pour le travail à la surface où l'avertissement exigé est de 8 jours. — Dans l'industrie textile, le préavis est de huit jours, à Termonde (2006) et à Verviers chez M. Ch. Fettweis et fils (2017), ou de 1 jour à Dinant chez M. Albert Oudin (2011). Ailleurs règne la liberté la plus complète, la faculté réciproque de se quitter sans congé : à Ruysbroek (2008), à la Florida de Gand (2009), à Verviers chez MM. Iwan Simonis (2012), Fettweis, Lamboray et Cie (2014), Proumen (2015) et Deheselle (2016) où le règlement conventionnel porte ce seul article : « Sans avis préalable, ni indemnité quelconque, l'ouvrier peut quitter la fabrique ou en être renvoyé immédiatement ».

Pour les industries diverses, nous trouvons absence de congé à Vilvorde, chez Vlaminckx, fabrique d'aciers pour parapluies (2019), à St-Gilles, chez Luppens, appareils d'éclairage (2020), à Maeseyck, chez Drehmanns, fabrique de tabacs (2031); préavis de 8 jours à l'usine de L. de Laminne, à Ampsin (2029); préavis de 10 jours, à Liège, chez M. A. Francotte, fabrique d'armes (2021); préavis de 15 jours, à Noirhat, chez De Broux, fabrique de papier (2026); à Fontaine-l'Evêque, chez Castin, fabrique de pointes (2028); à l'usine

Solvay de Couillet (2029); préavis de 1 mois aux verreries de Charleroy (2033) si l'engagement est écrit (souffleurs) et de 15 jours si l'engagement est oral.

Nous donnerons dans la suite d'autres détails, mais ce tableau constitue l'ensemble. C'est ce sol inculte, non défriché, que la jurisprudence a quelque peu travaillé, mais que la science doit plus profondément féconder pour y faire pousser des végétations robustes.

Première Partie

LÉGISLATIONS BELGE ET FRANÇAISE

BIBLIOGRAPHIE

En général les Auteurs de Droit et d'Economie Politique, les Documents Parlementaires, les Recueils de Jurisprudence, les Revues, Journaux, etc.

COMME OUVRAGES SPÉCIAUX :

André et Guibourg. — Le Code ouvrier. Paris 1895.

Benzacar. — Les Accidents du travail manuel. Paris 1890.

Cornil. — Du Louage de services. Paris 1895.

de Courcy. — Le Droit et les Ouvriers. Paris 1886.

Dejace. — La Responsabilité des Accidents de travail. Paris 1889 (Brochures du même).

Dufourmantelle. — Code manuel de Droit industriel. Paris 1892.

Glasson. — Le Code Civil et la Question ouvrière. Paris 1889.

Legrand. — Le Contrat et les Accidents de Travail. Namur 1895.

Pic. — Traité élémentaire de Législation industrielle. Paris 1894.

Pirmez. — De la Responsabilité. Bruxelles 1888.

Sainctelette. — De la Responsabilité et de la Garantie. Bruxelles 1884. (Brochures du même).

Stocquart. — Le Contrat de travail. Bruxelles-Paris 1895.

Valleroux. — Le Contrat de travail. Paris 1895.

Waelbroeck. — Cours de Droit industriel. Paris 1863.

TITRE I

Notions générales sur le louage des ouvriers

CHAPITRE I

Le Louage d'Ouvrage

Sommaire : 1. Définition. — 2. Ce n'est pas un mandat. — 3. Ce n'est pas une vente. — 4. Ce n'est pas une société. — 5. Sens du mot louage. — 6. Critique du mot louage.

1. L'article 1710 définit ainsi le louage d'ouvrage : « Le louage d'ouvrage est un contrat par lequel l'une des parties s'oblige à faire quelque chose pour l'autre moyennant un prix convenu entre elles ».

La distinction est bien nette entre le louage de choses et celui d'ouvrage. Mais le louage d'ouvrage a des points de contact avec d'autres contrats et nous devons nous y arrêter un instant.

Faire quelque chose pour quelqu'un rappelle le mandat. Livrer un objet moyennant un prix rappelle la vente. Percevoir un salaire qui est en dernière analyse prélevé sur le résultat industriel rappelle la société.

Cependant le louage d'ouvrage diffère de la société, de la vente, du mandat.

2. Il ne constitue pas un mandat.

Le mandat était, de son essence, gratuit. Les anciens jurisconsultes s'exerçaient à déterminer la limite entre ces deux contrats : mandat et louage et ils disaient : mandatum nisi gratuitum nullum esse. Cependant les Romains et les anciens jurisconsultes français admettaient une rémunération dans le mandat, rémunération gracieuse en quelque sorte. Les mêmes docteurs considéraient l'exercice des professions libérales comme un mandat rétribué [1]. Le mandat reste encore aujourd'hui gratuit, en théorie, mais seulement d'une manière présomptive. On admet la stipulation d'un salaire. On pourrait même ajouter (car tous les agissements humains ont une fin mercantile) que la jurisprudence le suppose rémunéré. D'où une difficulté nouvelle de distinguer le louage du mandat.

Cependant on retiendra la distinction théorique, a priori, de la gratuité.

En outre et conséquemment, bien loin que dans le contrat de travail on agisse pour l'intérêt d'autrui, pour le plus grand avantage du patron, on n'a en vue que le salaire et le profit personnel. C'est donc soi-même qui apparait avant tout, contrairement à ce qui se passe dans le mandat où l'on représente autrui. Aussi Zachariœ T. II a écrit : « Le caractère distinctif qui sépare le mandat du louage ne consiste ni dans l'absence de prix ou salaire ni dans la nature purement intellectuelle du service à rendre ou de l'affaire à accomplir, mais dans le pouvoir donné au mandataire de représenter le mandant dans des actes juridiques, de l'obliger envers des tiers, et d'obliger des tiers envers lui. » Duvergier professait la même opinion [2]. L'ouvrier n'a pas pour fonction d'identifier la personne du maître vis à vis d'autrui.

Troplong prétend, en s'opposant à cette doctrine généralement admise cependant, que cette définition n'embrasse que la procuration et non le mandat qui s'adapte à des actes divers. Et à son sens ce qui distingue le louage du mandat c'est la nature même (matérielle ou

[1]) Id. Troplong. Contra Cujas. Duvergier, Laurent etc.
[2]) Louage II. n° 267.
Aubry et Rau IV, 371.
Pont, Petits Contrats I. 821.
Guillouard Louage II. 696.
Baudry-Lecantinerie III. 907.

intellectuelle) du service [1]). Cette doctrine peu suivie a d'ailleurs pour conséquence de séparer nettement dans la généralité des cas le mandat du louage et renforce ainsi indirectement notre thèse : à savoir que le contrat de louage se distingue complètement du contrat de mandat [2]).

Reprenons. Le mandat indique que l'acte à poser emporte un certain caractère juridique (nous ne disons pas judiciaire). Dans le louage, il s'agit d'un simple fait (encore bien que l'on puisse dire que tout fait humain relève du droit).

Où est le tiers avec lequel l'ouvrier traite, car la situation du mandat comporte trois personnes? L'ouvrier ne fait que traiter la matière!

M. Planiol, professeur agrégé à la Faculté de Droit à Paris, annotant un arrêt de cassation [3]), se demande si le mandataire salarié ou non (dans l'espèce un agent de Compagnie) peut bénéficier de la loi du 27 décembre 1890 relative à la rupture du contrat; il analyse le mandat et y trouve 1° la concession d'un pouvoir 2° un engagement de services ; il conclut que, lorsque les services constituent un louage, il y a application de la loi de 1890.

Mais ne pourrait-on pas répondre que tout mandat comporte des services et par conséquent rentre dans le louage? C'est le cas de conclure, sans tarder, que si les services prennent les caractères rappelés plus haut du mandat, il y a une forme nouvelle du contrat et qu'on se trouve en présence du mandat. Il a d'ailleurs été entendu que la loi nouvelle complèterait l'article 1780 relatif au louage nettement séparé du mandat par le Code.

3. Ce n'est pas davantage une vente.

Cependant le droit romain [4]) en a noté les affinités. Personne ne

[1]) Pothier Mandat n° 26.
Marcadé VI, p. 518.
[2]) Troplong Louage n°s 791 et suite.
[3]) D. P. 1893. I. 586.
[4]) « *Locat'on et conduction* est proche de *l'achat et vente*, et ils ont les mêmes règles de droit. Car de même que *achat et vente* ainsi est réalisé si on convient du prix, ainsi aussi *location et conduction* ainsi est censé se réaliser si une récompense est établie. Et le locateur posè.'e l'action locati ; le conducteur, l'action conducti.
§ 1. Et ce que nous avons dit plus haut, si le prix a été remis à un arbitre

soutient guère cette identification. Il ne suffit pas qu'en économie politique ou bien en langue vulgaire on dise : le travail est une marchandise, pour qu'on doive établir, démontrer que le contrat de travail n'est pas une vente.

L'activité de l'homme ne semble pas pouvoir être l'objet de la vente, objet souvent matériel ; chose dont le vendeur se sépare entièrement.

D'ailleurs, d'après le droit naturel, il y a relativement au contrat de travail des obligations qui n'existent pas dans la vente. On ne peut envisager le travail sans tenir compte du travailleur.

Enfin le Code lui-même emprunte un autre mot : louage. Cependant, d'après le sentiment général, l'ouvrier qui s'engage à confectionner un objet fait plutôt une vente s'il fournit en même temps la matière (art. 1711).

4. C'est moins encore une société.

Dans l'état actuel (salariat) la réponse négative est indiscutable. Certains articles cependant pourraient produire l'équivoque : Art. 1833 § 2 : *Chaque associé doit apporter son argent ou d'autres biens, ou son industrie.* — Art. 1842 : *Le contrat par lequel plusieurs personnes s'associent soit pour une entreprise déterminée, soit pour l'exercice de quelque métier ou profession, est aussi une société particulière.* Mais il

étranger, doit aussi être appliqué quant à la *location et conduction* si la remunération a été remise à un arbitre étranger. C'est pourquoi, si quelqu'un a donné des vêtements au foulon pour les polir et les soigner, ou au ravaudeur pour les raccommoder, et que nulle remunération n'a été fixée immédiatement mais qu'on donnera après autant qu'il sera convenu entre eux, — ce n'est pas proprement une *location et conduction*, mais une action du même nom est donnée prescriptis verbis.

§ 3. *L'achat et vente* et la *location et conduction* paraissent tellement avoir entre soi une certaine ressemblance que dans quelques causes on a coutume de chercher si c'est un *achat et vente* ou une *location et conduction*...

§ 4. De même on cherche si lorsque Titius est convenu avec un orfèvre que celui-ci hors de son or lui ferait des anneaux d'un tel poids et d'une telle forme et qu'il a reçu en vertu de la stipulation dix pièces d'or, s'il parait qu'on a contracté un *achat et vente* ou une *location et conduction*. Cassius dit qu'on a fait un *achat et vente* de la matière, mais une *location et conduction* du travail. Mais il a été décidé qu'on avait seulement fait un *achat et vente*. Que si Titius a donné son or en recompense pour le travail fourni, il n'y a pas de doute qu'il y a une *location et conduction*. » Institutes ; De locatione et Conductione.

suffit d'opposer à cela la nature de la société et l'art. 1832 : ***La société est un contrat par lequel deux ou plusieurs personnes conviennent de mettre quelque chose*** en commun ***dans la vue de partager le bénéfice qui pourra en résulter....*** et peut-on dire, de supporter les pertes éventuelles; ainsi que l'art. 1855 § 2 : ***Est nulle la stipulation qui affranchirait de toute contribution aux pertes, les sommes ou effets*** [1]) ***mis dans le fond de la société par un ou plusieurs associés*** ».

Quand le salaire proprement dit se combine avec une quote-part dans les bénéfices, on serait tenté, du moins alors, de croire à une société. Il n'en est rien, au fond. Le maître reste maître dans la direction des affaires, dans le choix des installations, dans la recherche des débouchés, dans l'extension ou l'arrêt du travail [2]).

Nous reviendrons, dans notre troisième partie, sur la notion de l'association et du salariat.

5. Est-ce un louage? Oui.

Oui, car le Code le dit et avec lui tous les ouvrages tant de droit civil que de droit naturel : louage d'ouvrage et d'industrie.

Louer, c'est, gardant en propriété pour soi, mettre à la disposition d'autrui contre un prix, soit un immeuble, soit un meuble, soit une chose incorporelle comme l'industrie, l'ouvrage.

6. Cependant nous voudrions qu'on répudie en notre matière un mot qui après avoir servi aux choses ne peut être appliqué à l'homme.

C'est dans l'origne du mot de s'appliquer aux choses matérielles. Louer vient de locare, locus (lieu, endroit, case). Locare = 1° mettre, disposer, placer (quelque part, dans un endroit). On ne tarde pas cependant à appliquer ce verbe aux êtres : locare milites. Locare = 2° Mettre à la disposition, à l'usage de quelqu'un. Peut-être, après avoir parlé de la locatio rerum, parla-t-on de la locatio operis, parce qu'on n'avait devant les yeux, en la généralité des cas, que des esclaves : res.

On loue une chose, un objet matériel. Dira-t-on en langage ordinaire

[1]) Ces mots s'interprètent largement.
[2]) C. de Cass. de Fr. 20 Février 1843.
D. R. V° Louage d'ouvrage et d'industrie n° 9 note 1.

qu'on loue un fait, une activité, quelque chose d'invisible, qui passe et se renouvelle?

Ce contrat est trop grand, trop absorbant pour qu'on le calque sur le louage de choses.

« L'ouvrier s'engage lui-même. C'est son temps qu'il engage; ce sont ses forces, son activité, son cœur, sa vie même qu'il lie! » Belles et vraies paroles prononcées à la Chambre belge (session 1886-87) par M. le ministre De Volder. M. Emile Delecroix [1]), partisan d'une réglementation et d'un nom nouveau dit : « Ainsi de tous les actes du droit civil, pour le plus grand nombre de citoyens qui composent nos nations modernes, ce contrat est le plus grave, celui en considération duquel tous les autres ne sont rien. De telle sorte que, soit au regard de l'individu personnellement, ce seul contrat porte souvent la destinée de toute une vie et au regard de la nation elle-même, ce contrat est le plus important que puisse conclure, durant toute leur existence, la majorité de ceux qui la composent. »

Certes, il y a des points de contact entre le louage de choses et le louage d'industrie. On peut tirer de leur similitude des conséquences heureuses, telle celle-ci : le patron n'est qu'une sorte d'usufruitier, il peut user, non pas abuser de la chose ou de l'homme [2]) ; il doit en respecter la nature.

Mais rien n'empêche, en changeant le nom, de conserver ces similitudes qui découlent d'ailleurs du droit naturel et du principe que dans les contrats on est astreint à agir en bon père de famille.

D'ailleurs s'il est des similitudes, il est aussi des divergences entre ces deux contrats : la plus importante (et celle à laquelle nous nous sommes arrêtés déjà) est que dans l'un des cas l'objet = un immeuble, dans l'autre cas, l'objet = un être humain, un homme. De cette différence primordiale des deux objets doivent en découler d'autres.

Nous terminons cet aperçu par une observation de Troplong qui avait déjà été frappé de cette dissemblance [3]) : « Maintenant nous devons entrer dans l'exposé des principes qui régissent le louage d'ouvrage et d'industrie; c'est le nom que le Code civil donne à ce contrat « qui

[1]) Revue de la Législation des Mines, 1885, p. 61.
[2]) Questions sociales et ouvrières. Rapport Roquefeuil, p. 244.
[3]) Troplong, Contrat de louage, page 224 § 787.

n'est compris dans le louage proprement dit que dans un sens très étendu [1]) » car il a des règles particulières et une physionomie qui lui est propre. Tandis que le louage dont nous nous sommes occupés jusqu'à présent n'a pour objet que l'usage des choses matérielles, le louage d'ouvrage s'adresse à l'industrie humaine pour la mettre en valeur. Dès lors il y a entre ces deux espèces de louage toute la distance qui sépare la matière inanimée de l'activité humaine et de l'intelligence industrieuse. Une seule observation suffira pour en faire mesurer l'étendue : le louage de choses produit une action en délivrance au bout de laquelle est la voie de la contrainte personnelle (manus militaris) pour obliger le locateur à mettre le locataire en jouissance. Ici rien de semblable ; la liberté humaine ne le permet pas. Le louage d'ouvrage engage dans une certaine mesure la personnalité, le travail, l'intelligence... »

En 1854, M. Renouard devant l'Académie des Sciences morales et politiques faisait remarquer que tous les contrats commutatifs dérivent de l'échange, qu'on les a cependant nettement distingués les uns des autres et qu'ici il importe de séparer le louage des choses et la prestation d'un service [2]).

Le droit civil allemand emploie déjà l'expression : Arbeitsvertrag ou contrat de travail [3]).

Il serait donc heureux de voir adopter cette expression si simple, si naturelle, si appropriée de *Contrat de travail* à la place du vieux et faux mot de louage.

[1]) Projet d'art, 1711 (Fenet t. 14. p. 217, art 4, in fine); art 4 du Projet Locré. t 7. p. 163.

[2]) Du Louage de Services par G. Cornil. p. 6.

[3]) Droit civil allemand par Braun n° 1692.

CHAPITRE II.

Des personnes qui contractent ce louage.

Sommaire : 1. Le louage s'adresse-t-il à d'autres personnes qu'aux ouvriers ? — 2. Confusion des mots ouvriers, artisans, gens de travail dans le langage du Code. — 3. Définition usuelle de ces termes. — 4. Sens donné à ces termes par diverses lois. — 5. Sens donné à ces termes par la jurisprudence.

Notre étude se borne au louage que contractent des ouvriers. Il nous faut donc délimiter approximativement la catégorie des ouvriers.

1. Le Code civil oppose le louage d'ouvrage au louage de choses. Le chapitre qui traite spécialement du louage de l'activité est intitulé « Louage d'ouvrage et d'industrie ».

La première question qui se pose est celle-ci : Le louage d'ouvrage et d'industrie s'applique-t-il seulement aux arts mécaniques ou s'applique-t-il également aux arts libéraux ?

Troplong (nos 787-812), à la suite d'une longue et savante dissertation, se prononce en faveur de la première thèse et range les autres besognes dans le cadre du mandat. Il semble, en effet, à la simple lecture, que les textes législatifs visent absolument et uniquement le travail matériel [1].

Mais de très bons auteurs en tiennent pour le louage quelle que soit l'élévation de l'art professé, parce qu'il y a salaire et que la différence entre la besogne matérielle et l'immatérielle n'est pas toujours bien nette [2]. « Ceux qui exercent une profession libérale, disent MM. An-

[1]) Marcade VI. p. 518.
Beltjens, Encyclopédie du Droit civil belge sous l'art 1779 n. 6.
[2]) Duvergier IV. 267 et sequ.
Zachariæ III p. 34 note 1.
Laurent XXV. § 494.
Guillouard II 696

dré et Guibourg [1]), peuvent aussi bien que ceux qui exercent une profession manuelle, louer leurs services à autrui. Lorsque, moyennant une rémunération, le médecin offre sa science, l'artiste son talent, ils s'engagent par un véritable contrat de travail ».

Le Code Civil autrichien range expressément les médecins, les avocats, les artistes parmi les locateurs d'ouvrage. En Suisse, le Code fédéral des obligations englobe également dans le louage les soins et les services intellectuels. Le Code Civil russe comprend de même dans le louage personnel les contrats des agents d'affaires, intendants, précepteurs, etc. [2]).

Le doute possible en cette question peut engendrer des difficultés relativement à la responsabilité en cas d'accident, en cas de pluralité de débiteurs. Ceux qui opinent pour le mandat recourront en effet dans le premier cas à l'article 2000, dans le second cas à l'article 2002 contrairement aux autres qui invoquent l'article 1382 et le droit commun. De plus, pour la France, la loi du 27 décembre 1890 relative à la rupture du contrat, complémentaire de l'art. 1780 du Code Civil s'applique seulement au louage et ne s'étend pas au mandat.

Pour nous, la question nous paraît mal faite quand on la pose dans sa rigueur : « Tel service constitue-t-il un mandat ou un louage ? » Il ne réalise à proprement parler ni l'un ni l'autre. Car toutes les conventions spéciales qui forment la base et l'objet de la discussion ne rentrent pas exactement dans le moule immuable d'un des petits contrats réglés par le Code. Ces diverses conventions sontsuigeneris. Cependant, par analogie, on les fait bénéficier des principes reconnus par le législateur dans des espèces similaires.

Il ne serait donc pas à dédaigner que la loi s'exprime clairement à ce sujet pour l'avenir.

Cette question paraît du reste nous importer assez peu puisque nous nous proposons d'étudier la législation des travailleurs qui, eux, bien certainement, passent des contrats appelés louage d'ouvrage ou d'industrie. Nous ne pouvions cependant l'omettre, par mesure de clarté.

Pas plus qu'il ne dit expressément de quels services il parle, le Code ne détermine d'une façon précise ce qu'est l'ouvrier.

[1]) Le Code ouvrier, Paris 1895, p. 5.
[2]) Elements de Droit civil russe par G. Lohr. Paris 1890. T. II p. 269.

2. Une notable cause de confusion, quand on recherche ce qu'est l'ouvrier au sens légal, se trouve dans la division des travailleurs en plusieurs classes : ouvriers — artisans — gens de travail.

Ces distinctions sont parfois méconnues dans la négligence du langage et par suite du double sens que certains mots comportent. Ainsi tour à tour ouvriers, artisans et gens de travail ont une portée très large qui s'étend à tous les travailleurs ou une signification exclusive et opposée. Tantôt ainsi, on oppose « les *gens de travail* c'est-à-dire les *artisans* travaillant au jour, au mois, à l'année » — « aux *ouvriers* qui se livrent à un travail manuel, font partie d'un atelier [1] » ; et tantôt on oppose l'*artisan* c'est-à-dire celui qui pratique un art mécanique, un métier, aux *gens de journée* comprenant les manouvriers et les salariés [2].

Il importe donc, sans vouloir corriger les doubles sens du Code sur lesquels nous ne pouvons rien, de rechercher la signification donnée à ces mots par l'usage, les lois et la jurisprudence.

3. L'OUVRIER, dans un sens général social, est celui qui exerce un métier, une profession, un état manuel. Le métier [3] c'est la pratique d'un art mécanique ou d'un art manuel.

Cette différence d'expression ne correspond pas à une différence sensible d'activités, car nul métier, peut-on dire, ne s'exerce sans l'intervention d'une mécanique ou instrument, si petits soient-ils, ni sans un mouvement manuel ou corporel. Quant à l'art (mécanique) il signifie un ensemble de procédés, une certaine adresse.

Dans le métier, on trouve le maître et l'ouvrier qui exercent tous deux l'art mécanique, mais le subordonné apparait comme *ouvrier*, le patron comme *artisan*.

Pour les grandes exploitations, la dénomination de métier est abandonnée. Le chef n'est plus artisan ; il devient DIRECTEUR. Le travailleur reste OUVRIER.

[1]) Jurispr. Générale, Dalloz v° Compétence civil des Trib. de paix n. 64.

[2]) Demolombe, Obligations VI, 480. Jurispr. Génér. de Dalloz v° Obligations.

[3]) A titre de renseignement, voici le sens spécial que la loi anglaise du 21 août 1875 donne au mot métier :

Art. 4. « Par *métier* on entend : Tout travail manuel exercé comme profession ou dans un but de gain et qui concourt *à faire un article* quelconque ou partie d'un article, à le modifier, le réparer, l'orner, lui donner le fini ou à l'adapter de toute manière pour la vente ».

On voit ainsi que l'appellation d'*ouvriers* [1]) revient à ceux qui travaillent sous les ordres et au profit d'un autre, et que celle d'*artisan* [2]) revient à qui fait une besogne et l'exploite pour son compte; cependant ces deux dénominations à l'origine enveloppaient tous les travailleurs et on leur conserve souvent ce sens étendu dans la langue courante.

Le métier peut comprendre tous les labeurs, comme le mot ouvrier peut s'étendre à tous les travailleurs . Cependant si on donne au métier le sens aristocratique qu'il a conservé du moyen-âge, on doit mentionner qu'à côté de lui ou au-dessous, se trouvent des labeurs plus rudimentaires. Ils sont accomplis par les journaliers, les manouvriers.

A cette catégorie s'adapte le nom de *gens de travail.* On y comprend [3]) les hommes de peine, les manœuvres, les terrassiers, les laboureurs, les faucheurs, les moissonneurs, les vendangeurs, quand même le salaire serait fixé autrement qu'à la journée.

[1]) *Ouvrier* sens large :

« On appelle spécialement ouvriers ceux des travailleurs dont le travail est corporel » Dictionnaire de la Politique, M. Block, Paris 1864.

Cela est admis par tous les économistes et juristes.

Acception étroite :

« Dans le sens propre du mot, l'ouvrier est celui qui travaille pour le compte d'autrui, de l'entrepreneur moyennant salaire ». Dalloz, Rep. V. Industrie et commerce n° 98.

[2]) *Artisan*, est ainsi défini dans les Pandectes Belges :

« Artisan a deux acceptions : Dans le sens général, il indique tout homme qui exerce un *art mécanique*, *un métier*, il est alors employé comme synonyme *d'ouvrier*. — Mais il reçoit aussi une application plus restreinte et désigne l'ouvrier travaillant pour son compte, soit seul, soit avec l'aide d'un nombre restreint d'ouvriers ou d'apprentis et confectionnant des ouvrages qu'il livre immédiatement à celui qui les lui a commandés ».

Voici encore une analyse très précise du mot au sens strict :

« *Artisan.* L'artisan est un homme de métier, exerçant un art mécanique, par exemple, un menuisier, un serrurier, un cordonnier. On le confond parfois avec l'ouvrier, en ce qu'il travaille ordinairement de ses mains : il s'en distingue pourtant en ce qu'il travaille pour son propre compte et à ses risques, tandis que l'ouvrier travaille pour le compte d'autrui, moyennant un salaire déterminé. A cet égard, il se rapproche davantage de la condition des entrepreneurs d'industrie : c'est un petit entrepreneur... Ils combinent pour ainsi dire le profit de l'entrepreneur avec le salaire de l'ouvrier. C'est en ce sens qu'il participent aux deux conditions ». Dict. de l'Econ. Pol. par Coquelin et Guillaumin, Paris, 1854.

[3]) Dalloz. Rép. V. Prescription n. 987 et V. Louage d'ouvr. et d'ind.

Cependant à l'article 1779 le Code lui-même donne à l'expression gens de travail un sens générique.

4. Divers actes des pouvoirs publics ont établi des points de repère pour certaines matières.

En Belgique, un arrêté royal du 10 nov. 1845 définit l'ouvrier (sensu stricto) d'une manière très exacte, pour les prescriptions du livret :

« Tout ouvrier travaillant sous quelque dénomination que ce soit dans une fabrique, usine ou atelier, qu'on l'emploie dans l'intérieur de l'établissement ou que le patron l'envoie travailler au dehors... Ne sont point assimilés aux ouvriers prénommés ceux qui travaillent pour leur propre compte on exercent chez eux un métier quelconque, pour le compte de fabricants, chefs ou maîtres ouvriers. »

Un autre document législatif dans le même pays, l'exposé des motifs de la loi du 7 février 1859 sur les Prud'hommes, définit avec assez d'exactitude que « on entend par *artisans* les individus qui travaillent seuls ou assistés seulement de leur femme et de leurs enfants soit pour le compte d'autrui, soit pour leur propre compte, ainsi que les individus qui dans leur domicile seuls ou aidés de compagnons ou d'apprentis, ouvrent à façon la matière qu'on leur a confiée ». Cette définition a été homologuée dans deux jugements, un d'Anvers 1887 [1]) et un de Bruxelles 21 mars 1888 [2]).

La loi du 31 juillet 1889 sur les Conseils de Prud'hommes dit dans son article 2 § 2 qu'on entend par ouvriers les artisans, les contremaîtres, les ouvriers travaillant dans les ateliers ou pour le compte des chefs d'industrie.

L'exposé des motifs [3]) de la loi du 6 août 1889 sur les habitations ouvrières déclare que les ouvriers « sont tous ceux qui vivant de leur salaire, travaillent de leurs mains pour autrui, et cela sans distinguer entre le travail agricole et le travail industriel ». — « On

[1]) J. des Trib. 1889, p. 1420.

[2]) J. des Trib. 1888, p. 828.

[3]) Le rapport annuel (1893) du Comité de Patronage des Habitations ouvrières de l'arrondissement de Verviers reproduit les diverses déclarations faites dans les travaux préparatoires au sujet de la définition du mot ouvrier et en fait une judicieuse comparaison.

ne peut pas considérer comme tels, les artisans travaillant pour leur propre compte ». Dans les discussions, M. Beernaert, Ministre des Finances déclarait encore : « Entre l'ouvrier et l'artisan, il y a une véritable différence : l'ouvrier travaille pour un maître, il a un patron qui le paye; l'artisan travaille pour lui-même ou pour le public ». Une circulaire ministérielle du 18 août 1890 renvoie à l'article 2 § 2 de la loi du 31 juillet 1889 sur les Conseils de Prud'hommes pour la détermination du mot ouvrier.

Toutes ces définitions contradictoires sont fournies relativement à certaines mesures spéciales et n'intéressent pas directement notre matière. Il n'était pas inutile cependant de faire le tableau de la confusion qui règne au sujet du sens de ce mot important.

A titre de renseignement notons que la loi anglaise de 1875 sur les patrons et les ouvriers s'exprime comme suit : « Le mot ouvrier ne comprend par les domestiques, mais seulement les individus engagés pour un service manuel, rural ou industriel ».

5. La jurisprudence a examiné plusieurs espèces qu'il sera utile de faire connaître.

On trouve d'abord certains employés servant d'intermédiaires entre les patrons et les ouvriers; tels des surveillants administratifs. Ils ont voulu, à l'occasion de l'indécision de leur situation, invoquer en cas d'accident l'article 2000 du Code Civil aux termes duquel « le mandant doit indemniser le mandataire des pertes que celui-ci à essuyées à l'occasion de sa gestion, sans imprudence qui lui soit imputable » ce qui les dispensait de la preuve prescrite en cas ordinaire par l'article 1382. La Cour de Cassation de France [1]) a rejeté ce système et déclaré qu'il y avait là bel et bien un louage.

[1]) La Cour de Chambéry avait décidé le 14 avril 1880 :

« Attendu que Choulet est intervenu pour empêcher le sieur Pedriali de monter en voiture du côté de l'entrevoie, qu'à ce point de vue et pour cette partie de son service il est incontestable que Choulet était investi d'un mandat spécial. »

Mais la Cour de Cassation rendit un arrêt de cassation le 24 janvier 1882 en ces termes :

« Attendu que dans ces circonstances Choulet n'était qu'un homme de service à gages et ne faisait qu'exécuter les ordres qu'il avait reçus en cette qualité. »

Le commentateur pense également qu'il n'y a là que le travail matériel ordinaire, l'ouvrage moyen d'un homme de service à gages. D. P. 1882, I. 65.

Mais après les développements donnés au numéro précédent, on comprend qu'il ne faut pas conclure trop absolument que ces employés sont des ouvriers.

Parfois la difficulté était soulevée à l'occasion de la compétence des tribunaux saisis. Tous les traités de compétence rapportent une série de décisions sur des espèces très bizarres. Nous nous bornons à y renvoyer. Nous rappellerons cependant les cas les plus récents ou le travailleur prétend ne pas être ouvrier.

Tel un travailleur en bois. Mais on lui a répondu :

« La circonstance qu'un ouvrier appartient à cette catégorie d'artisans d'un ordre supérieur qui exercent ce qu'on appelle l'art industriel et impriment ainsi à leurs ouvrages un cachet artistique ne saurait influer sur la question de compétence et il n'en reste pas moins vis-à-vis de ses patrons un ouvrier dans le sens légal du mot, engageant ainsi ses services moyennant salaire en mettant en œuvre les matières qui lui sont confiées [1]. »

Tel encore un dessinateur sur pierres lithographiques. Une solution identique est sortie :

« Le dessinateur qui se borne à copier sur les pierres lithographiques d'un imprimeur les dessins que ce dernier lui remet est un simple artisan et non un artiste [2]. »

Un sculpteur revint encore à la charge, avec le même insuccès :

« Le cas d'un sculpteur qui travaille dans les ateliers d'une usine, sous les ordres, la surveillance et la direction immédiate du directeur gérant, diffère essentiellement de celui d'un dessinateur, d'un sculpteur, d'un modeleur qui exécutent chez eux, abandonnés à leur propre initiative, suivant leurs idées, à leurs risques et périls, des modèles qu'ils livrent aux fabricants et sur lesquels ceux-ci confectionnent leurs produits ; le premier est un ouvrier, le second un artiste [3]. »

D'autres fois la qualité d'ouvriers a été refusée à certaines personnes adonnées aux arts mécaniques : « Le mot ouvrier ne saurait s'appliquer à un conducteur de locomotives qui ne se livre à aucun travail manuel, ne fait partie d'aucun atelier, mais exerce des fonctions

[1]) C. d'app. Bruxelles, 7 juin 1888, J. des Trib. 1889, 721.
[2]) Trib. Comm. Bruxelles, 17 avril 1889, J. des Trib. 1889, 729.
[3]) J. de Paix Couvin, 21 mai 1891, J. des Trib. 1891. 946,

séparées et individuelles; directeur du convoi il est chargé d'en diriger la marche et d'en assurer l'heureuse arrivée; ces fonctions, par leur nature, leur importance, l'élévation du prix qui y est attaché d'ordinaire, les connaissances qu'elles exigent, surtout par les devoirs et la responsabilité qu'elles imposent, diffèrent essentiellement du service secondaire et sans cesse soumis à la surveillance et au contrôle des chefs, sous-chefs ou contre-maîtres, et du travail purement mécanique des simples ouvriers ou gens de travail [1]) ».

On considère cependant ces engagements comme faisant partie d'un louage, mais d'un louage tel qu'en contracterait, par exemple, un ingénieur.

La subordination, la dépendance complète de l'ouvrier envers le maître, le travail manuel, paraissent donc être les caractères auxquels on reconnaîtra le véritable ouvrier au sens strict. Il n'est pas cependant toujours facile de se prononcer.

Un jugement du tribunal de police de Mechelen sur Meuse relatif à la loi sur le payement des salaires, en date du 5 octobre 1894 s'appuye sur les paroles de M. de Moreau au Sénat : « Le législateur ne peut avoir en vue que cette classe nombreuse de travailleurs qui comme tous les ouvriers adonnés à l'industrie, travaillent dans les usines, ateliers, mines et carrières, engagent leurs services moyennant un salaire fixe, payé à la tâche et à la journée [2]) » et déclare que les ouvriers constituent « la classe la plus infime, celle dont la rétribution, fixée à la journée ou aisément rapportable à la journée est obtenue principalement en échange de l'application d'une force musculaire à un but industriel, *handwerk* [3]) ».

Dans ces espèces le juge se place au point de vue spécial qui convient pour résoudre la difficulté présente, sans rechercher le sens exact que le législateur de 1802 a pu vouloir donner à ces termes. Chaque terme du Code s'interprètera donc selon la tradition de la doctrine et de la jurisprudence. Rien ne peut servir pour le passé à unifier le sens des termes employés.

[1]) Cass. Paris 13 mai 1857.
[2]) Ann. Parl. Sénat. 1886-87, p. 578.
[3]) J. des Trib. 1895, n° 1107.

CHAPITRE III

Distinction entre le Louage d'ouvrage et le Louage de services.

Sommaire : 1. Distinctions faites par le Code. — 2. Distinction entre le louage de services et le louage d'ouvrage. — 3. Différences quant à l'objet, à la durée, à la direction. — 4. Justification de l'appellation locator operis en droit romain. — 5. Importance de l'intention des contractants. — 6. Dans le louage d'ouvrage, la fixation préalable d'un prix n'est pas requise et le marché n'est astreint à aucune forme. — 7. Cas du tisserand payé au mille de duites. — 8. A quelles conditions le louage d'ouvrage devient un acte de commerce.

1. L'intitulé du chapitre III dans lequel on aborde l'examen des divers genres de travaux est conçu de la manière suivante : « ***Du louage d'ouvrage et d'industrie*** ». Ce mot nouveau ***industrie***, n'ajoute rien à l'expression très large de louage d'ouvrage.

L'article 1779 énumère trois espèces principales de louage d'ouvrage et d'industrie :

1° ***Le louage des gens de travail qui s'engagent au service de quelqu'un*** ;

2° ***Celui des voituriers tant par terre que par eau qui se chargent du transport des personnes ou des marchandises*** ;

3° ***Celui des entrepreneurs d'ouvrages par suite de devis ou marchés***.

Le 1° constitue à toute évidence un louage de services ; les expressions employées le montrent d'ailleurs nettement. Le 2° et le 3° au contraire constituent des louages d'ouvrage au sens strict.

Le louage des voituriers ne nous arrêtera pas ; il ne concerne nullement la classe ouvrière. Celui des entrepreneurs a quelques articles qui s'appliquent aux travailleurs. Le louage de services est la matière propre du contrat ouvrier.

En d'autres termes, le contrat du travail est d'ordinaire le louage de services réglé aux articles 1780 et 1781 ; quelquefois, comme pour le tisserand, le contrat est un louage d'ouvrage (stricto sensu) dont les principes se trouvent dans les articles 1787 à 1799.

2. Bien que le Code dans sa terminologie emploie indifféremment les expressions *louage d'ouvrage* et *louage d'ouvrage et d'industrie*, il importe de rappeler une ancienne terminologie qui a encore aujourd'hui sa raison d'être, même au vœu des législateurs de 1802.

Dans le louage d'ouvrage, on distingue deux espèces : l'une appelée le louage de services ou locatio-conductio operarum et le louage d'ouvrage ou locatio-conductio operis. Cette distinction remonte au droit romain, mais l'origine réelle se trouve dans les faits.

Tandis que l'entrepreneur dispose d'un capital et peut attendre la fin du travail pour spéculer sur le tout, le simple ouvrier préfère livrer son travail d'une manière indéterminée et laisser en quelque sorte l'entreprise à celui qui lui commande la besogne.

Le droit, guidé par les nécessités économiques, tend à réduire autant que possible les risques du travailleur qui a besoin d'argent pour vivre au jour le jour et qui offre ses efforts l'un après l'autre afin d'en retirer un profit immédiat : *locatio operarum*. Celui qui, au contraire, moins pressé par le besoin, entreprend un ouvrage à lui seul, dans son entièreté, court plus de risques : *locatio operis*.

Cependant, dans l'un et l'autre de ces louages, des éléments semblables se retrouvent : en somme c'est toujours du travail qu'on fournit, c'est d'après la longueur et la difficulté du travail qu'on fixe la rémunération.

On les distingue cependant à plusieurs caractères : quant à l'objet, qnant à la durée, quant au degré de subordination.

3. Le louage de services a comme *objet* les services, les soins, les offices, les secours, le concours, l'aide que l'on s'engage à rendre. Nous ne devons nous occuper que des services mercantiles, illiberales [1]) comme disaient les Romains qui n'admettaient que ceux-là

[1]) Mainz. Elements de Droit Romain § 301.
Cornil. Droit Romain L. II. T. II § 134 n° 1.

comme objet de louage, c'est-à-dire comme évaluables en argent. Nous avons vu plus haut que ceux-là seuls d'ailleurs devaient nous arrêter.

La *durée* des soins sert ici et se présente comme le mode le plus naturel pour l'évaluation du salaire. Les services proprement dits étant continus — à part les intermittences régulières et nécessaires — on les mesure à leur longueur. D'où le payement par heure, par journée, par semaine, par quinzaine, par mois, par année.

Qui dit services et services continus indique chez le maître *autorité et responsabilité* et chez l'ouvrier obéissance et sujétion [1]. Quand les soins ne sont pas limités, définis, concentrés sur un objet à faire une fois pour toutes et à livrer après confection, on ne concevrait pas l'absence de direction de la part du maître. La direction engendre la responsabilité.

Ces trois caractères ne sont pas essentiels, on n'en doit dédaigner aucun cependant, et leur réunion forme le louage de services parfait.

Le louage d'ouvrage proprement dit envisage l'activité humaine sous sa forme dernière, dans sa résultante finale. *L'objet* du contrat est une œuvre, l'opus, dans son entièreté. La confection d'un opus, dit Mainz [2], est de sa nature une prestation indivisible « ad nullum enim ea res pro parte potest pertinere » L 80 § 1 D XXXV, 2. Le Code Civil russe appelle cette convention contrat de livraisons et de fournitures.

La *durée* ici n'existe pas. On ne cherche pas la continuité des services ; on ne veut que le résultat matériel que l'on paie d'un coup, in globo.

Cependant il faut bien l'observer : rien ne se fait sans un travail souvent prolongé, sans des soins appliqués et durables. Mais le louage d'ouvrage n'en tient pas compte d'une manière apparente.

La durée se montre davantage si pour un ouvrage complet on paie à tant par pièce ou à tant par mesure. Le contrat demeure cependant un louage d'ouvrage [3]. Jugé qu'un briquetier qui travaille à tant le

[1]) Lehr. Droit civil russe, I 1088.
[2]) Droit Romain § 301 n. 14.
[3]) Troplong, loc. cit. n. 960. Dalloz Rép. V° Louage d'ouvrage et d'ind. n. 85-86,

mille [1]), qu'un moissonneur à tant par hectare [2]) font un louage d'ouvrage [3]). Voir d'ailleurs l'article 1791 qui prévoit spécialement le cas.

Le payement se fera même par heure sans altérer la nature du contrat. Ainsi jugé : « qu'il importe peu que pour le travail de réparations de voiles le prix ait été établi à la journée [4]) ».

Comme nous l'avons déjà dit, au fond, on tient compte du temps que nécessite un travail pour établir le taux de sa rémunération; c'est inhérent à ces sortes de choses. Cette supputation des heures employées n'empêche nullement qu'il y ait un prix fait, déterminé implicitement par le taux de l'heure.

On s'en convainc davantage quand on s'arrête à un ouvrage à livrer sans aucune fixation du prix : « Du reste, bien que le prix soit un des éléments essentiels du contrat, il n'est pas absolument nécessaire qu'il ait été spécifié d'avance; lorsqu'il ne l'a pas été, les parties sont censées être tacitement convenues qu'il sera réglé ou suivant l'usage ou suivant l'estimation que les parties en feront à l'amiable, ou bien enfin d'après une expertise [5]) ».

N'être astreint qu'à livrer un résultat final, cela débarrasse d'une *sujétion* constante et laisse une grande liberté au travailleur qui doit seulement dans son indépendance fournir une œuvre bonne, selon les règles ordinaires de l'équité. L'intervention du maître se manifeste seulement dans la réception des travaux. L'indépendance de l'ouvrier exonère le cocontractant de toute responsabilité. Toutefois des éléments de fait, par exemple une certaine direction attribuée au patron ou la besogne accomplie dans son atelier, apporteront en certains cas des atténuations aux conséquences juridiques qu'entraine la conception théorique du contrat.

Ainsi on a jugé qu'un vannier qui travaille dans l'atelier du patron, qui confectionne une dizaine d'articles par jour, qui passe d'un ouvrage à l'autre selon le gré du maître, qui interrompt sur l'ordre

[1]) Charleroi Trib. civ. 7 avril 1860.
[2]) Trib de paix de Froissy, 31 Août 1860.
[3]) Dalloz. R. v° Ouvriers v° 21 et note 1. Contra Beltjens art. 1787 n. 5.
[4]) C. de Douai 16 Nov. 1865. D. R. V° Ouvriers n° 24 note 6.
[5]) Dalloz R. V. Louage d'ouvrage et d'ind. n° 87. Conf. Pothier ; Lepage, Lois des Bâtiments p. 63. Duranton t. 17. n. 248. Troplong n. 961.

du maître la besogne commencée pour en entamer une autre, qui reçoit son règlement de compte tous les 8 jours, quoique occupé à la pièce n'est pas un entrepreneur mais un simple ouvrier [1]).

4. Pour ces deux louages les dénominations différaient dans le Digeste.

Le droit romain appelait le travailleur *locator operarum* parce qu'il fait jouir de ses services, de même que le propriétaire bailleur qui met à la disposition d'autrui recevait le titre de locator en opposition à celui de conductor, tandis que celui qui jouit des services et les rémunère se nommait *conductor operarum*.

Dans la *locatio-conductio operis* au contraire, l'entrepreneur était dit *conductor* et la personne qui commande et acquiert l'opus recevait le nom de *locator*. Dans ce cas, en effet, le maître qui commande un objet se désintéresse de toute la suite des soins qui devront être fournis ; il offre à un autre l'entreprise ; il le laisse ou le fait jouir du profit de l'entreprise ; de là à le dénommer locator il n'y a qu'un pas. Celui qui tire parti de l'entreprise, c'est-à-dire l'entrepreneur s'appelle conductor.

Ce changement de dénomination, souvent critiqué, répond parfaitement à l'analyse des deux contrats telle que nous l'avons faite. M. Mainz, dans son traité très philosophique sur le Droit Romain [2]) a très justement signalé la logique de ces dénominations : « ...les Romains se plaçant au point de vue de l'entreprise considérée dans son ensemble, donnent au maître la qualification de locator operis parce qu'il met l'ouvrage à la disposition de l'autre contractant et lui abandonne l'entreprise, tandis qu'ils appliquent à ce dernier le nom de *conductor* ou *redemtor operis*, parce qu'ils le considèrent comme preneur de l'ouvrage ou de l'entreprise ».

La solution nous est autrement fournie dans une note inédite par un distingué magistrat de la Cour d'appel de Liège, M. Braas : « La question est de savoir pourquoi, lorsqu'il s'agit d'une *locatio operis* le maître est appelé *locator* alors que cette qualification lui est refusée quand il s'agit d'une *locatio operarum*. La réponse est que dans tous les cas de *locatio operis*, le maître met à la disposition de l'ouvrier une chose

[1]) J. de paix de Namur 4 Avril 1875. Cl. et B. XXIII.
[2]) T. II. § 301.

déterminée pour qu'il la transforme ou la façonne, tandis que cet élément faisant défaut dans la *locatio operarum*, la matière du contrat consiste exclusivement dans le travail du mercenaire, du journalier, du domestique ». Cette explication plus sensible, plus obvie et par conséquent plus admissible que la précédente se justifie encore par des raisons de textes.

Ces deux commentaires peuvent s'aider mutuellement et justifier la manière de dire des Romains.

5. L'article 1780 déclare qu' « *on ne peut engager ses services qu'à temps ou pour une entreprise déterminée* ». Il en ressort que le louage de services (locatio operarum) peut exister même quand on les promet pour une entreprise déterminée. Cela parait à première vue inconciliable avec les distinctions que nous venons de faire et cependant c'en est l'application ; au fond il y a une question d'intention à découvrir : à savoir si le travailleur et le maître ont entendu stipuler un ouvrage unique à recevoir en bloc, ou une suite de labeurs qui concourent à produire cependant un résultat unique.

La conséquence la plus naturelle et la plus grave qui découle de cette divergence de situations d'après l'esprit des contractants, est que : dans le premier cas le salaire est dû seulement après la livraison de l'objet produit puisque c'est l'objet qu'on a en vue et les risques restent à charge du fournisseur jusqu'à ce moment; dans le second cas, le salaire est mérité au fur et à mesure des services puisque c'est sur eux qu'on a porté son attention, et l'ouvrier ne court aucun péril puisque ses soins une fois prestés, rien ne peut les ravir ou empêcher qu'ils aient été apportés si même l'objet manufacturé vient à périr par cas fortuit [1]).

6. Le louage d'ouvrage (locatio operis) correspond à ce qu'on appelle devis, marché ou prix fait.

L'article 1711 qui donne quelques définitions de termes usités dans le louage porte en son § 6 : « Les devis, marché ou prix fait, pour

[1]) Troplong 959.
Mourlon III 817.
Laurent XXVI 2.
Baudry III, 728. P. B. V. Entrepreneur d'ouvrages n. 11 etc..

l'entreprise d'un ouvrage moyennant un prix déterminé, sont aussi un louage, lorsque la matière est fournie par celui pour qui l'ouvrage se fait ». C'est ici une déclaration de principe.

Ces expressions attirent l'attention sur la fixation préliminaire du prix, car *devis* signifie le tableau détaillé des travaux, des matériaux et des prix, — et *prix fait* exprime bien l'élaboration préalable d'un tarif. Cependant nous l'avons vu, il n'est pas de toute nécessité qu'on soit convenu du prix avant la mise en train. « Souvent le prix de l'ouvrage n'est pas déterminé d'avance. Mais il n'importe ; on sous-entend qu'il sera réglé selon l'usage, ou bien suivant l'estimation que les parties en feront amiablement ou bien enfin d'après une expertise [1]).

Baudry-Lecantinerie [2]) reconnait aussi que le forfait ou prix fait n'est qu'un accident du marché.

Ajoutons à cela que le *marché* qui d'après tous les auteurs [3]) est en somme l'essentielle convention, le vrai contrat, n'est assujetti à aucune forme particulière [4]). Pas de formalisme donc ici, non plus que dans la locatio operarum, c'est ce qui rend parfois la distinction très difficile à faire, et l'intention pénible à découvrir.

7. Quel contrat passent le travailleur à la tâche ou à la pièce et le patron, par exemple le tisserand qui s'engage à tisser une pièce que le fabricant payera à tant les mille duites? Nous l'avons déjà déclaré au n° 3 : il s'agit d'un louage d'ouvrage ; le tisserand est entrepreneur d'ouvrage. Cela ressort de tout ce qui précède [5]), mais on ne saurait trop le répéter parce que la condition d'ouvrier semble entraîner après elle le louage de services et que les conséquences qui découlent de l'une ou l'autre hypothèse sont considérables, quant aux risques et

[1]) Troplong n. 961.

[2]) III. 727. Parait contraire à cette doctrine Beltjens : Encyclopédie art. 1787 n. 2.

[3]) « Le marché est le contrat de louage d'ouvrage intervenu entre le maître et l'entrepreneur ». Laurent XXVI-1. Baudry III.727.

[4]) Dalloz R. V. Louage d'ouvrage et d'industrie n° 91.
Jurispr. Générale de Dalloz, eod. verbo n° 65.
Pand. Belges, V° Entrepreneur d'ouvrage n° 26.
Beltjens, Encyclopédie de Droit Civil Belge, art. 1787 n° 2bis.

[5]) D. R. V° Louage d'ouvrage et d'industrie, n. 18.

au payement du salaire, quant à la prescription et quant à la compétence.

8. Quoique ces travailleurs soient qualifiés du nom d'entrepreneurs d'ouvrage, ils ne sont pas commerçants, parce que le mot d'entreprise a un sens différent dans le code civil et dans le code de commerce. L'équivoque doit être dissipée car elle s'est déjà produite en justice. Voici en quels termes un jugement de la justice de paix de Liège du 5 janvier 1874 a pratiqué l'erreur:

« Il suffit de se charger d'un TRAVAIL A PRIX FAIT pour être entrepreneur, sans distinguer s'il s'agit de grands et de petits travaux; que même le simple tâcheron qui s'engage, soit seul, soit avec le concours de quelques-uns de ses camarades, à exécuter un petit ouvrage A LA TACHE, fait bien, en réalité, une entreprise, car l'entreprise consiste uniquement dans ce fait qu'on se charge, moyennant un prix convenu d'avance, d'exécuter un travail déterminé; d'où il suit qu'on peut être entrepreneur, quoiqu'on n'opère que sur des matériaux et avec des moyens fournis par le maître, et qu'on n'engage et ne vende en réalité que son travail manuel si, en fait, on s'est chargé de la confection d'un ou de plusieurs objets précis, déterminés moyennant un prix convenu pour chacun d'eux;... il résulte de ce qui précède qu'il s'agit de relations de nature commerciale [1]. »

Le louage d'ouvrage prend la nature d'un acte de commerce seulement quand il s'exerce en grand, à titre professionnel [2]. Au surplus, voici des distinctions plus précises.

En France, le travailleur à façon ne devient entrepreneur commercial α, que s'il y a *habituelle* [3] *spéculation* sur le travail d'autrui (art. 632 § 2) ou β, que s'il y a fourniture de la matière première et que si le travail n'est que l'accessoire (art. 632 § 1 et § 2) [4].

[1] Pasicr. B. 1874 III 210.

[2] V. Dalloz R. V° Acte de commerce n. 117, avec citation d'Orillard n. 149.

[3] Il faut l'habitude professionnelle, selon l'expression caractéristique de la Jurisp. Gen. de Dalloz loc. cit. n. 150 § 2. Le fait accidentel n'est pas constitutif de l'acte de commerce.

Pand. Belges, V° Acte de commerce n. 179.

Bruxelles 1 Mars 1851. Pasicr. Belge 1851 p. 98. Belg Jud IX p. 557.

[4] D. R. V° Acte de commerce 84-85, 116 et passim — Jurisprudence Générale de D. V° Acte de commerce 61 et sequ, 150 et sequ.

En Belgique, on ne considère comme entrepreneur de manufacture que celui qui spécule sur le travail d'autrui ou fournit la matière première [1]). On ne considère pas comme spéculation sur le travail d'autrui l'adjonction des aides indispensables [2]). Il faut qu'il intervienne aussi une matière d'une certaine valeur [3]).

Jugé qu'un ouvrier tisserand (à la pièce) n'est pas commerçant [4]). Bontemps considère avec raison comme ouvrier et non comme commerçant, le souffleur de verres, le houilleur, le briquetier qui n'emploient en sous-ordres que des travailleurs indispensables à l'œuvre principale.

[1]) Pand B. V. Acte de Commerce n. 172 et sequ. Id. V. Compétence civile des J. de Paix 373 et sequ.

« Celui qui est occupé dans une usine à certains travaux bien que payé à raison d'un prix convenu par 100 kilogrs. n'est pas un entrepreneur mais un ouvrier s'il n'est pas justifié qu'il ait eu sous ses ordres des ouvriers qu'il payait de ses deniers ; en conséquence, le tribunal de commerce est incompétent. »

Civ. Charleroi 30 mai 1895, J. des Trib. 1895, n. 1156.

[2]) Bontemps art. 3 n. 5 § 77 et sequ.

[3]) Brux. 1er mars 1851, cité plus haut.

[4]) Brux. C. d'Appel 7 mai 1836, Pasicr. Belge, 1836, 102.

TITRE II

Les trois éléments fondamentaux

Reprenons les divers articles préliminaires où le Code parle du louage d'ouvrage. L'art. 1708 déclare : « Il y a deux sortes de contrat de louage; celui des choses et celui d'ouvrage ».

L'art. 1710 définit la seconde hypothèse : « Le louage d'ouvrage (opposé au louage de choses) est un contrat par lequel l'une des parties s'oblige à faire quelque chose pour l'autre moyennant un prix convenu entre elles ». Une prestation d'un côté, un salaire de l'autre, tels sont les éléments directs et immédiats de la convention.

Comme on l'a vu précédemment, le louage d'ouvrage dans le langage de l'Ecole, s'emploie dans un sens particulier. Le Code s'en sert ici avec la portée la plus générale possible. Le tribun Mourricault disait en effet dans son rapport au tribunat : « Le louage d'ouvrage embrasse tous les engagements portant convention de salaire pour travaux, soins ou services ».

Mais en somme, il y a là absence d'indications même générales. Pour rechercher les éléments fondamentaux du louage d'ouvrage, il faudra donc s'en rapporter aux règles générales du droit et aux constatations de bon sens ou de droit naturel.

On trouve d'abord la question de capacité de chaque contractant à discuter. Celui qui offre sa prestation est-il reçu en droit à pareil acte?

On trouve ensuite à faire l'étude des prestations réciproques qui sont offertes.

Le louage se compose donc de trois éléments : le consentement, la besogne, le prix.

Le consentement doit être obtenu sur le prix et le service. Mais toute personne n'est pas nécessairement apte à consentir.

CHAPITRE I

Capacité des contractants

Sommaire : 1. Capacité de l'employeur, A. majeur; B. mineur; C. femme mariée. — 2. Capacité du travailleur, A. majeur; B. mineur; C. femme mariée.

1. Quelle aptitude faut-il dans le chef de celui qui postule un service et promet un prix? C'est ce que le droit commun fait suffisamment connaître.

A. Le MAJEUR jouit de la plénitude des facultés juridiques, puisque l'article 1123 du Code civil déclare que : « toute personne peut contracter si elle n'est pas déclarée incapable par la loi ».

B. Le MINEUR est incapable (art. 1124) sous le bénéfice des observations suivantes.

Le mineur *émancipé* (soit par le mariage, art. 476, soit par le père ou la mère, art. 477, soit par le conseil de famille, art. 478) contractera valablement s'il le fait dans les limites de l'administration de ses biens (art. 481). — Le mineur émancipé qui, muni de l'autorisation légale, se livre au *commerce* et contracte pour ses affaires, est réputé majeur (art. 487, 1308). Qu'on veuille bien remarquer qu'en général les patrons sont commerçants et l'on comprendra l'importance de l'observation précédente. — Si le mineur est *artisan* (stricto sensu), quoique non émancipé, ni commerçant, il engagera moyennant salaire un ouvrier quelconque pour l'aider dans sa besogne, en toute validité, puisque l'art. 1308 déclare que « le mineur artisan n'est point restituable contre les engagements qu'il a pris à raison de son art » [1]).

[1]) P. B. V° Artisan n°s 6 et 7.
J. de Paix Charleroi, 18 mai 1868. Cl. et B. XVIII p. 151.
Laurent XVIII n° 548.
Arntz. III. 281.

Au cas où le mineur incapable aurait contracté, la simple lésion donne lieu à la rescission. Le mineur émancipé est également reçu à l'invoquer si le contrat dépasse les limites de son administration (art. 1305).

En effet, les actes du mineur non émancipé, susceptibles d'annulation pour cause de lésion, ne sont ni ceux qui ont été posés avec les formalités requises par le tuteur, ni ceux accomplis par le tuteur sans solennité quelconque, quand la loi n'en prévoit pas. De tels agissements équivalent à ceux des majeurs.

Lorsque le mineur, en l'absence du tuteur conclut sans observer les règles légales (autorisation du conseil de famille — homologation du tribunal — avis de trois jurisconsultes) il y a nullité pour vice de forme.

L'article 1305 n'a donc en vue que les actes posés par le mineur sans l'assistance du tuteur et lorsque la loi n'a pas établi d'ailleurs quelque formalité impérieuse.

Le mineur émancipé a capacité pour certains actes. Dans ces limites, la lésion n'est pas motif à annulation. Les faits qui requièrent une formalité quelconque sont annulables pour vice de forme, soit qu'ils aient été posés par le mineur seul ou par le curateur sans le cérémonial voulu. Restent donc soumis à rescission, les actes que le mineur émancipé accomplit seul, alors que la loi requiert l'assistance du curateur.

Cette théorie la plus généralement admise [1]) repose sur l'ancien adage : *restituitur non tanquam minor sed tanquam lœsus;* traduit en ces termes : *les mineurs sont incapables seulement des conventions qui leur nuisent.* MM. Bigot de Preameneu et Joubert ont répété à l'envi ces aphorismes.

Ces principes nous serviront encore au § suivant.

c. L'article 1124 range parmi les personnes incapables de contracter les FEMMES MARIÉES dans les cas exprimés par la loi. L'article 217 pose

[1]) Mourlon II p. 675 et et sequ.
Zachariœ annoté par Aubry et Rau. I p. 420, 1.
Arnz III 275 et sequ.
Laurent XVI 20 à 60.
Colmet de Santerre. V. n. 270 bis.
Beltjens sous l'art. 1305.
Contra Toullier VI, 106, VII, 527, 575. Demante II, 780, 781, 782 et autres.

ainsi la théorie. « La femme, même non commune ou séparée de biens, ne peut donner, aliéner, hypothéquer, acquérir à titre gratuit ou onéreux, sans le concours du mari dans l'acte ou son consentement par écrit ».

Cependant, d'après l'article 1449 la femme *séparée* soit de corps et de biens, soit de biens seulement (par jugement), et d'après l'article 1536, la femme séparée par contrat de mariage, peuvent s'obliger pour autant que le requiert l'administration de leurs biens [1]).

La femme *marchande publique* (art. 220) est libre de s'obliger pour ce qui concerne son négoce.

Il n'y a donc aucune règle spéciale en cette matière : c'est le droit commun.

2. Quelle aptitude faut-il dans le chef de celui qui s'engage à faire quelque chose?

A. Le MAJEUR peut disposer de ses services, il est absolument capable (art. 1123).

B. MINEURS. Le mineur *émancipé* [2]) s'astreint légalement à un service. De même le mineur *commerçant* dans le sphère de son commerce.

Le mineur *artisan* nous paraît être régi de même, ainsi que nous l'établirons ci-après.

Le mineur non émancipé, sans qualification, quand il veut louer ses services, doit recourir à l'autorisation de son père et, à défaut, à l'autorisation du tuteur. « Il est certain, [3]) professe Demolombe, que le mineur même non émancipé peut exercer *un état* (art. 382), une industrie séparée (art. 387), qu'il peut être *artisan*, ce qui n'est pas synonyme de commerçant et ne nécessite pas l'émancipation (comp. art. 487, 1308 c. c.; art. 1 et 2 C. de comm.) : qu'il peut enfin consentir un *louage d'ouvrage* (art. 1710, 1779, 1780).

Et nous croyons que dans ces circonstances, son consentement

[1]) Baudry, T. I, n° 633; T. III, n° 186.

[2]) « Le mineur émancipé a le droit de disposer de sa personne. Il peut, par exemple, louer ses services en qualité de domestique, contracter un engagement volontaire ou une soumission de remplacement pour le service militaire. Arg. art. 374 ». Zachariœ, annoté par Aubry et Rau. T. I § 131, 1°.

[3]) Demolombe VII. 799;
Guillouard II. 702;
Beltjens. art. 1779 n° 11.

personnel serait en effet nécessaire ; comme aussi il faudrait qu'il fût assisté de ceux *sous l'autorité desquels il est placé*, c'est-à-dire de son père, pendant le mariage, et de son tuteur après la dissolution du mariage. »

Le mineur qui, au mépris de ces règles, promettrait un travail est admis à invoquer la lésion pour faire rescinder son engagement (art. 1305). C'est au mineur à prouver la lésion. Le juge apprécie si elle est suffisante. Le mineur seul, et non son co-contractant, est admis à faire valoir la lésion [1]).

L'art. 1308 apporte une exception à cette règle : « *le mineur commerçant, banquier ou* ARTISAN, n'est point restituable contre les engagements qu'il a pris à raison de son commerce ou de son art ».

Ici s'ouvre une discussion dont nous allons donner les divers éléments.

Demolombe [2]) enseigne une doctrine assez restrictive : « Ou le mineur est émancipé et alors il a par lui-même la capacité de contracter,

ou il n'est pas émancipé et alors à défaut des formalités spéciales que le Code de Commerce exige pour qu'il devienne *commerçant* et qu'il n'exige pas pour devenir *artisan*, y a-t-il lieu, du moins suivant nous, d'exiger pour que l'exception décrétée par l'article 1308 lui soit applicable, qu'il ait été assisté de *ceux sous l'autorité desquels il est placé.* »

En présence de la théorie générale sur la lésion, art. 1305, théorie que nous avons résumée plus haut, et qui permet en quelque sorte au mineur de contracter valablement sans son tuteur pour les actes sans forme, à condition qu'il ne subisse nul détriment, on ne comprend pas que Demolombe puisse donner une portée aussi restreinte à l'article 1308. Aussi Laurent [3]) tire-t-il d'autres conclusions :

« La loi place les artisans sur la même ligne que les commerçants. A leur égard, le Code de commerce n'est pas applicable quand leur profession ne consiste pas à faire des actes de commerce. Ils peuvent

[1]) Aubry et Rau. IV, p. 251 et sequ.
Demolombe VI n° 99.
Laurent XVI n° 54; XVIII n° 537 et sequ.
[2]) T. XIV, Des Obligations, n° 112 et sequ.
[3]) T. XVIII, n° 548.
Beltjens, sous l'article 1308.

exercer leur art sans autorisation aucune. Mais par le fait seul qu'ils s'établissent comme maîtres et exercent une profession, la loi a dû les présumer capables de contracter les engagements sans lesquels ils ne pourraient se livrer aux travaux de leur art : dans leur intérêt et dans celui des tiers elle a donc dû les déclarer majeurs pour faits de leur profession. »

Entre ces deux opinions, celle de Demolombe qui paraît exiger une autorisation spéciale [1]), chose exorbitante, et celle de Laurent qui transforme d'un coup, sans façon, un mineur en majeur par le seul fait de la pratique d'un art, se place une doctrine intermédiaire [2]), née, peut-on dire, des nécessités pratiques : « Mais en supposant que le mineur dont il est question dans l'art. 1308 soit seulement le mineur remplissant les conditions de l'art. 2. C. com. il est certain que le mineur artisan n'est pas seulement celui qui remplit les mêmes conditions; car elles ne sont point prescrites pour les simples artisans comme pour les commerçants, les engagements des premiers n'ayant pas la même importance que ceux des derniers. Il suffira donc pour qu'un mineur ne soit point restituable contre ses engagements qu'il exerce une profession avec l'autorisation *expresse ou tacite* de ceux sous l'autorité desquels il se trouve placé ».

Si ces pensées correspondent à ce qui devrait être dans la loi et à ce qui est dans la plupart des faits, puisque presque toujours le mineur se sera établi du consentement exprès de ses auteurs ou du moins avec leur tolérance, nous croyons cependant que l'art. 1308 qui n'est pas complété en ce qui concerne l'artisan par une disposition ultérieure comme c'est le cas du commerçant [3]), ne supporte aucune addition forgée par les commentateurs.

Le mot artisan ayant deux sens, l'un très étendu dans l'acception de toute espèce de travailleurs, l'autre plus restreint et comprenant seulement les ouvriers établis à leur compte, on se demande comment ici il importe d'interpréter ce mot. Mais d'après la place que dans

[1]) Jurispr. Génér. de Dalloz. V° Obligations, n° 1307.

[2]) Répert. de Dalloz. V° Obligations, n° 2918 in medio.

[3]) « Le mineur commerçant dont il est ici question n'est pas celui qui de fait exerce le commerce, mais celui qui est autorisé à l'exercer et qui a rempli les conditions exigées part l'art. 2 du C. de Com. Merlin, Rép. V° Mineur § 9 n° 7 ». Zachariæ annoté par Aubry et Rau. T. I. § 1 335, p. 422.

l'art. 1308 occupe ce terme (entre les commerçants et les banquiers) ainsi que d'après les explications justificatives analogues à celles données pour les commerçants, il paraît juste d'attribuer à ce mot le sens le moins général. Ce n'est pas qu'à notre avis on n'eût pu toutefois étendre l'exception à tous gens de travail.

Il appert de cela que le mineur ouvrier, s'il est lésé dans la rémunération de son labeur, sera reçu, à l'inverse du majeur, à prétendre d'une lésion pour faire rescinder son contrat.

c. La FEMME MARIÉE ne peut louer ses services qu'avec l'autorisation de son mari, et en cas d'absence ou d'interdiction de celui-ci (art. 222) qu'avec l'autorisation de justice [1]).

Il y a doute si, en cas de refus du mari, l'autorisation de justice peut suppléer l'autorisation maritale parce qu'ici il ne s'agit ni d'ester en jugement (art. 218), ni de *passer un acte* [2]) (art. 219) dont les conséquences matérielles apparaissent aisément et trouvent des appréciateurs capables dans la personne des juges. Différemment ici, il s'agit d'accepter une situation, d'entrer dans un entourage, de contracter une longue suite d'obligations de dépendance, d'obéissance, de servitude qui peuvent avoir des conséquences morales dont le mari reste seul juge et appréciateur.

En France, le Code de commerce (art. 4), dit : « La femme ne peut être marchande publique sans le consentement de son mari ». L'autorisation du mari est donc unique, la seule possible, puisque les textes que l'on pourrait invoquer (art. 219, 221, 222 c. c.) ne stipulent que pour un acte, un contrat, et non toute une répétition de contrats. Cependant, de nombreux auteurs font fléchir la rigueur de ce raisonnement, et devant les nécessités pratiques concluent en cas d'impossibilité seule du mari et non de refus de celui-ci, à l'autorisation par justice [3]).

Le Code belge de commerce est plus clair : art. 9 « La femme ne peut être marchande publique sans le consentement de son mari. En cas d'absence ou d'interdiction du mari, le tribunal de première instance peut autoriser la femme à faire le commerce ». D'après ce

[1]) Guillouard II. 702. Beltjens, art. 1779.
[2]) Laurent III, n° 135.
[3]) Baudry, t. I, 641.

texte, si le mari refuse son assentiment, la femme se trouvera dans l'impossibilité de commercer.

D'une femme qui entreprend un petit commerce à une femme qui loue ses services la différence paraît grande. Car dans le premier cas, on n'aperçoit que des conséquences matérielles; dans le second, on rencontre des considérations d'ordre moral le plus élevé, puisqu'en servant, en travaillant, la femme délaisse son foyer, abandonne ses enfants, s'expose à mille dangers, à mille influences morales pour, en définitive, arriver au même résultat que la commerçante : gagner de l'argent pour elle et ses enfants! Le législateur n'a donc pu vouloir empiéter sur l'autorité maritale dans le cas d'un refus à l'égard de son épouse qui veut s'engager et autoriser les juges à permettre ce que le mari défend [1]).

Cependant, de bons juristes enseignent que la justice trouve, dans les art. 219 et suivants du Code civil, le pouvoir *général* d'habiliter la femme à acquérir, aliéner, ou *s'obliger*, dans tous les cas *où le mari refuse son autorisation* ou est incapable de la donner.

Les décisions de la jurisprudence sont d'ailleurs contradictoires sur ce point [2]).

Il ne peut être question d'accorder à la femme séparée de biens soit par contrat, soit par jugement, de s'engager sans autorisation, car elle ne possède que le droit d'administrer ses biens (art. 1449 et 1536).

On a décidé maintes fois que *l'abandon* [3]) où le mari laisse la femme équivaut à une autorisation pour celle-ci d'entreprendre un service, car on ne peut supposer (nemo presumitur malus nisi probetur contrarium) qu'à une première faute le mari ajoute la méchanceté de vouloir que l'épouse ne travaille pas, c'est-à-dire ne gagne les ressources nécessaires à son entretien et à celui de ses enfants.

Mais si le mari manifestait expressément son refus, on se trouverait à notre avis, acculé à une extrémité désastreuse pour la femme, difficulté qu'une jurisprudence charitable parvient à tourner mais qu'on

[1]) Baudry, I, n° 641.

[2]) Comparez trib. civil de la Seine 1er mars 1887, Loi du 3 mars 1887 et trib. civil de la Seine 16 mai 1891, Droit 31 mai 1891, décisions rapportées dans la T. Quinq. Fr. V° Aut. de femme mariée n° 44 et 45.

[3]) Guillouard, II, n° 702.

Glasson. loc. cit. p. 49.

ferait mieux de trancher par une décision légale, car l'abandon même avec la défense méchante et haineuse faite à la femme d'engager ses services ne constitue le mari ni en état d'absence, ni en état d'interdiction.

CHAPITRE II

Besogne à faire

SOMMAIRE : 1. Sens de l'expression. — 2. Étendue de l'expression. — 3. Besogne impossible, immorale, contraire à l'ordre public.

1. *Un ouvrage à faire*, tel est un des objets saillants du contrat, l'obligation corrélative du prix.

Quelque chose à faire, dit le Code, art. 1710. Cela comprend soit des services à rendre, soit un produit quelconque à fabriquer. Si l'objet était déjà terminé, il n'y aurait plus qu'à le livrer et ce serait une vente qu'on réaliserait. On n'aurait plus à s'inquiéter du travail, de l'application de l'activité humaine à une opération quelconque.

2. L'expression faire quelque chose est très large. Mourricault, dont le rapport au tribunat est le principal document préliminaire à consulter sur la matière, s'en explique comme suit : « Les soins, les services, le travail et l'industrie, forment la matière du contrat de louage d'ouvrage; voilà ce qu'on y donne à loyer, voilà ce qu'on y paie. C'est donc le gardien, le serviteur, l'artisan, l'ouvrier ou l'entrepreneur, qui est véritablement le locateur.... — Le projet dans ce chapitre ramène les diverses locations d'ouvrage ou d'industrie à trois principales : celle des gens de travail qui s'engagent au service de quelqu'un; celle des voituriers tant par terre que par eau, qui se chargent du transport des personnes ou des marchandises; et celle des entrepreneurs d'ouvrages avec devis ou marchés. Elles forment la matière d'autant de sections ». On le constate, les législateurs

n'avaient en vue que des occupations matérielles, des besognes inférieures, dont ils n'ont pas cependant précisé la nature, l'étendue.

3. L'ouvrage ne peut être ni impossible, ni immoral, ni contraire à l'ordre public [1]). Impossible, le contrat manque de base sérieuse. Immoral le contrat est réprouvé par le droit naturel et par le droit civil. Contraire à l'ordre public ou aux lois, le contrat est juridiquement impossible puisque « on ne peut déroger, par des conventions particulières, aux lois qui intéressent l'ordre public et les bonnes mœurs ». Art. 6. C. c.

Pareilles conventions sont radicalement nulles. On n'est pas admis à en réclamer l'exécution en justice. Toutefois si la convention n'était entachée d'immoralité qu'à l'égard d'un des contractants, l'autre aurait contracté valablement. M. Cornil [2]) cite comme exemple de services illicites in se le louage de services contracté par une prostituée et un tenancier de maison de débauche ou par un claqueur et un entrepreneur de succès dramatique (Cass. 17 mai 1841, S. 1841. I. 623; Paris, 8 août 1853, S., 1853, II, 499) et comme contrat nul d'un côté, valable de l'autre, celui d'un ouvrier employé à l'impression d'un ouvrage qu'il ne sait pas pornographique.

[1]) Van Wetter. Droit Romain, II, p. 413.
Troplong, 816-817-818.
[2]) Opus. cit. p. 39.

CHAPITRE III.

Prix ou salaire.

SOMMAIRE : 1. Importance au point de vue de la nature du contrat. — 2. Les salaires de famine changent-ils la nature du contrat? — 3. Les salaires de famine autorisent-ils la rescision du contrat? — 4. Quid en cas de non détermination du salaire? — 5. Quel est le caractère des primes ou gratifications? — 6. Le prix doit-il être fixé et payé en argent?

1. Le *prix* doit être la fin pour laquelle on travaille. Sinon on se trouverait en présence d'une convention généreuse ou gracieuse dont nous n'avons pas à nous occuper et que les meilleurs auteurs appellent à tort ou à raison un mandat. Il en irait de même si le salaire n'était stipulé que pour la forme, s'il était tellement infime qu'il équivaudrait *à presque rien*.

2. Mais parfois on constate des rémunérations dites de famine qui bien que ne correspondant pas à la valeur réelle du service rendu conservent cependant au louage sa nature, parce que dans l'intention commune des parties le prix est bien la raison d'être des soins prestés. Pothier [1]) disait à ce sujet : « Il n'est pas nécessaire que le prix convenu entre les parties soit précisément le juste prix de l'ouvrage : quoiqu'il soit au-dessus ou au-dessous du juste prix le contrat ne laisse pas d'être valable; il y a seulement iniquité dans le prix qui oblige dans le for de la conscience, ou le locateur à suppléer ce qui manque au juste prix, ou le conducteur à restituer ce qu'il y a d'excessif ».

Troplong semblait professer une opinion un peu différente bien qu'en cette question de nuances il ne faille pas exagérer la pensée des

[1]) N° 399 § 2.

auteurs. En effet, il enseigne [1]) : « Ce prix doit être *en rapport avec la valeur de l'ouvrage;* s'il était trop minime, on retomberait encore dans le mandat. » Les commentateurs du D. R. suivaient la doctrine de Troplong. Dans le Supplément [2]) on lit : « Il n'est pas cependant nécessaire que le prix soit en rapport *exact* avec la valeur des services rendus ou de l'ouvrage effectué ».

Le Code ni les rapports qui l'ont précédé ne reproduisent la doctrine romaine qui exigeait un prix sérieux, doctrine d'ailleurs bien difficile à appliquer aux cas spéciaux dans lesquels il faudra dire où finit le louage et où commence le mandat.

Pour nous il nous parait plus rationnel de rechercher l'esprit des contractants : à savoir s'ils ont entendu donner et recevoir mandat ou s'ils ont voulu convenir d'un louage. Pothier parle indirectement dans le même sens quand il dit [3]) : « Il faut que ce prix soit d'une certaine considération, eu égard à la valeur de l'ouvrage, et qu'il puisse être considéré comme *le prix auquel les parties contractantes ont estimé l'ouvrage entre elles* ». Le prix d'ailleurs n'est plus la distinction décisive entre le louage et le mandat puisque le mandat peut être rétribué et l'on aurait évidemment tort d'appliquer à la lettre les paroles du tribun Mourricault : « Le mandat et le dépôt eux-mêmes, quand ils ne sont pas gratuits viennent se rattacher au louage ». Voir ci-dessus T. I, C. I, n° 2.

3. Cette discussion importe d'ailleurs assez peu : ce que l'ouvrier chercherait avant tout, en cas de maigre salaire, c'est une augmentation, c'est la valeur réelle et il ne le peut, pas plus que demander la rescision d'une convention de louage d'ouvrage fixant un prix évidemment inférieur au travail fourni. La convention une fois formée tient lieu de loi aux parties. On n'est admis à invoquer la lésion que dans les cas prévus par la loi. La Cour de Cassation de France a jugé sainement ainsi à deux reprises et depuis la contestation n'a plus été soulevée [4]).

[1]) N° 814 § 2,
[2]) V° Louage d'ouvr. et d'ind., n° 12.
[3]) N° 399 § 3.
[4]) Cassation 20 déc. 1852, Dalloz 1853 I. 95.
Id. Cassat. 12 déc. 1853, Dalloz 1855 I, 20.
Contra E. Van der Smissen. Le Contrat de Travail, p. 12 et suiv.

Laurent [1]) résume la doctrine sur ce point en ces termes : « Les conventions tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites; il n'est pas permis au juge de les rompre ni de les modifier, sauf pour les causes prévues par la loi; or la lésion ne vicie pas le consentement; et l'ordre public est hors de cause puisque légalement l'ouvrier est libre de refuser son consentement si le salaire qu'on lui offre est insuffisant ».

4. A défaut de prix convenu, on est censé s'en être remis au prix apparent c'est-à-dire à celui d'usage, au tarif élaboré par la police de la localité ou aux salaires renseignés dans les règlements des ateliers.

En l'absence de ces renseignements qui font autorité, on recourra à l'expertise. On ne peut pas reprendre un travail fourni : on se trouve donc dans la nécessité absolue d'établir une évaluation de quelque manière que ce soit, à la différence de ce qui se passe dans la vente (art. 1591 et 1592) même si le tiers ne veut ou ne peut faire l'estimation [2]).

Le projet belge de contrat de louage porte dans son article 4 : « Si le montant de la rétribution due pour le travail ou le service n'a pas été expressément convenu entre parties, elles sont censées s'être rapportées quant à ce point, à l'usage des lieux et, au besoin, à l'arbitrage du juge ». La commission extra-parlementaire justifiait son texte en disant qu'il n'y a point de louage de services sans rétribution et que les parties s'en réfèrent tacitement à l'usage ou à l'arbitrage.

5. Il arrive que le patron stipule des primes ou des gratifications. Ce supplément de prix est obligatoire ou facultatif selon la convention. Les juges doivent rechercher l'intention réelle des parties et d'après cela, décider en cas de refus si oui ou non les employeurs doivent être astreints au payement [3]). MM. André et Guibourg leur donnent généralement un caractère facultatif.

[1]) XXV n° 506.
[2]) Lyon 4 mai 1865. D. P. 66. II, 165;
Dijon 26 mars 1874. D. P. 76 II, 203.
[3]) Paris Cass. 15 avril 1872. D. P. 72, I, 176.
Besançon 17 novembre 1874. D. P. 77, II, 203.
Bruxelles 8 mai 1883. Pasicr. 1883, III, 223.

Le système des primes rapproche le travail par heure du travail à la tâche et sert à rémunérer exactement les peines de l'ouvrier. Il correspond donc à la réalité des choses. La constatation en revient au patron s'il a promis un supplément au cas où il serait content de l'ouvrage. Mais la volonté de l'employeur ne s'appartient plus dès lors et ne peut se dégager de la situation de fait. Si le maître a lieu d'être content, il doit l'être effectivement, il ne peut s'empêcher de l'être. C'est ce que dit l'article 1178 : « La condition est réputée accomplie lorsque c'est le débiteur, obligé sous cette condition qui en a empêché l'accomplissement [1]) ». « Ces termes, dit Pothier, n° 417, *si je suis content de l'ouvrage,* ne doivent pas être entendus en ce sens que le locateur puisse être admis indistinctement à dire qu'il n'est pas content de l'ouvrage pour se dispenser de payer la gratification promise, ce qui rendrait cette clause nulle et illusoire ».

Et quand il refuse de constater sa réelle satisfaction, l'ouvrier peut recourir à l'intervention des tribunaux pour recevoir sa prime. Mais est-ce à l'ouvrier à prouver l'exécution modèle de son travail? Est-ce au contraire au patron que revient le devoir d'une preuve quelconque? Merlin [2]) et Pothier [3]) croient que « le bailleur doit être tenu de payer la gratification, s'il ne justifie pas que l'ouvrage a quelque défaut considérable qui lui donne un juste sujet de mécontentement ». Les

[1]) *Part aux Bénéfices.* « Lorsqu'un patron allouait sous le nom d'étrennes, à un employé s'occupant de la fabrication, une bonification annuelle proportionnelle à l'importance de la fabrication, il est impossible de considérer cette bonification comme une véritable étrenne facultative au patron, si le chiffre de cette indemnité représentait plus du tiers de ce que l'employé recevait et si le patron l'a allouée pendant de longues années ». Comm. Liège 22 mars 1888 P. P. B. 1889 450.

Part aux Bénéfices. «Lorsqu'il est stipulé qu'indépendamment d'une allocation mensuelle, un employé recevra un tantième dans les bénéfices à chaque fin d'exercice et qu'il est ajouté qu'en cas où les bénéfices de l'année ne donneraient pas au moins une gratification de 2000 fr., cette somme lui est garantie, cette somme est acquise non pas seulement s'il y a bénéfice réalisé mais même en cas de perte.

Les renonciations ne se présumant pas, on ne peut faire aucun grief à l'employé de ce qu'il n'a pas rigoureusement exigé la complète et régulière exécution de cet engagement; s'il a gardé le silence pendant plusieurs années, ce silence peut s'expliquer autrement qu'en en induisant la renonciation. » Bruxelles 6 fev. 1889. P. P. B. 1889 588.

[2]) Merlin V° Louage VI.

[3]) N° 417.

Pandectes Belges [1]) disent également : « Pour refuser la prime, le patron devrait prouver que le travail est défectueux ». Cette procédure nous parait contraire aux règles ordinaires qui imposent au demandeur (l'ouvrier) l'obligation de justifier l'étendue de la demande. En conséquence, ce créancier démontrera la réalisation de la condition.

6. Le prix est-il par la nature même du contrat payable obligatoirement en argent?

Quant à la doctrine romaine [2]), si l'on a discuté à cause du vague des déclarations rapportées aux Institutes III, 24 § 2 et au Dig. XIX T. II, c'est qu'on oubliait la loi 5 § 2 D. XIX, 5, *de præscriptis verbis et in factum actionibus*, où le jurisconsulte Paul établit une doctrine bien conforme au formalisme romain : « ...pecunia data locatio erit; si res, non erit locatio, sed nascetur vel civilis actio in hoc, quod mea interest, vel ad repetendum condictio » [3]).

En effet, le droit romain, dans le but de mieux analyser, de mieux distinguer les divers rôles que les parties tiennent aux contrats, de même qu'il passe avec satisfaction de l'échange, où les situations se combinent et s'emmêlent, à la vente où, bien au contraire, tout s'éclaircit et les positions respectives s'accusent et se prêtent mieux à l'examen, ainsi, pour donner plus de clarté, les juristes anciens délaissent la convention complexe où l'un donne une quantité de denrées en échange d'un service et ils s'arrêtent avec complaisance devant le type simple du louage où quelqu'un preste un travail contre une pièce d'argent.

Le type simple devient le type idéal.

Toutes autres combinaisons étaient parfaitement admissibles et rentraient dans la catégorie des contrats innommés.

C'est avec la même innocuité que la distinction persiste dans l'ancien droit français.

Pothier n° 400, suit absolument ces enseignements quand il écrit : « Le prix du contrat de louage doit consister dans une certaine somme d'argent. Si je donne un ouvrage à faire à quelqu'un qui se charge de

[1]) V° Engagement d'ouvriers n° 39.

[2]) D. R. V° Louage d'Ouvrage et d'industrie n° 8 et V° Louage n° 106.

[3]) Les Obligations en Droit Romain, par V. Van Wetter II, p. 418.

le faire, à la charge que je lui donnerai une certaine chose, autre que de l'argent, ou à la charge que je ferai de mon côté quelque chose pour lui, ces contrats ne sont pas des contrats de louage, mais des contrats innommés; facio ut des, facio ut facias ».

Sous l'empire du Code Civil, on a perdu de vue ce rigorisme et c'est ainsi que Troplong [1]) et Duranton [2]) ont admis que le payement en denrées conservait au contrat son caractère de louage. Le premier le déclare très nettement : « Peu importe, au surplus, que le prix consiste en argent ou en denrées. Nous ne suivons pas la loi romaine qui mettait dans la catégorie des contrats innommés la stipulation d'ouvrage moyennant un prix en nature ».

C'était aussi le sentiment des commentateurs de Dalloz dans son Répertoire [3]), sentiment qui parait s'être modifié dans le Supplément où les auteurs exigent que le prix principal au moins soit en argent [4]). « Ce prix ou salaire doit être en principe payé en argent; toutefois, si accessoirement au prix en argent, certaines prestations en nature avaient été stipulées, le contrat n'en conserverait pas moins son caractère de louage de services ou d'ouvrage ».

Les prescriptions législatives belges qui, pour combattre les abus du payement en denrées, imposent la rémunération pécuniaire n'ont aucune portée doctrinale; elles ont un caractère purement et simplement utilitaire. C'est l'abus qu'on vise et non la pratique loyale. On cherche à guérir une plaie sociale et non à définir un principe juridique. Si d'ailleurs il en avait été autrement, c'est-à-dire en supposant que le législateur ait voulu fixer une vérité de droit, la convention dans laquelle cependant on stipulerait une rémunération en nature ne serait pas dépourvue d'existence juridique car à défaut de réaliser un louage parfait, elle constituerait un contrat innommé absolument valable. On ne s'expliquerait pas, en outre, que ce qui est vrai pour le travailleur industriel ne soit plus vrai pour le travailleur agricole, car la loi belge du 16 août 1887 sur le payement des salaires des ouvriers ne concerne pas, comme le déclare

[1]) N° 814.
[2]) XVII, 224.
[3]) V° Louage d'ouvrage et d'ind., n° 8.
[4]) V° Louage d'ouvrage et d'ind., n° 8.

formellement l'art. 12, les domestiques, ni les ouvriers agricoles, ni, d'une manière générale, les ouvriers logés et nourris chez leurs patrons. — On nous objecterait cependant avec une apparence de raison que le payement en denrées vicie le pacte de travail en sa nature parce que l'ouvrier ne sait plus au juste ce qu'il gagne, tant à cause des variations des prix, de l'inopportunité des achats qu'on le pousse à faire, de l'obscurité qu'engendrent les comptes et le crédit, qu'à cause de l'impossibilité où il se trouve de disposer de son salaire. A cela nous répondons que tous les abus retentissent naturellement sur le contrat à l'occasion duquel ils se produisent, — qu'une exécution honnête du payement en marchandises n'offre rien de dangereux, — que la clarté dans les comptes dépend de l'ouvrier et du maître, — qu'enfin, même avec le payement en argent, la connaissance exacte du gain peut faire défaut, puisque le salaire numéraire n'est que la représentation des objets nécessaires à l'ouvrier et qu'il doit s'apprécier selon le coût des denrées. — Les dispositions sœurs qui défendent le payement dans les cabarets, qui interdisent les retenues, prouvent bien qu'il ne s'agit pas dans ces sortes de prescriptions de trancher une controverse juridique mais de prévenir un abus.

Nous reviendrons plus tard à l'analyse de la loi belge quand nous parlerons de l'exécution des obligations du patron.

TITRE III

Forme et durée du contrat

CHAPITRE I

Forme et preuve du contrat

SOMMAIRE: A) *Contrat verbal ou écrit.* 1. Forme du contrat. — 2. L'art. 1781 et son abolition. — 3. Législation comparée. — 4. Questions de preuve, en l'absence d'écrit, si la demande est inférieure à 150 fr. — 5. Questions de preuve, en l'absence d'écrit, si la demande est supérieure à 150 fr. — 6. Avant-projet belge et tendance française. — B) *Règlement.* 1. Qu'est-ce que le règlement de travail? — 2. Force du règlement de travail. — 3. Condition pour que le patron puisse l'invoquer. — 4. Condition pour que l'ouvrier puisse l'invoquer. — 5. Valeur du règlement comme preuve, si la demande est supérieure à 150 fr. — 6. Le règlement ne peut rien renfermer de contraire à la loi ou aux bonnes mœurs. — 7. Quid du règlement en cas de contrat écrit? — 8. Règlement dans les mines.

A) CONTRAT VERBAL OU ÉCRIT.

1. Le contrat se fait verbalement, d'habitude.

On n'y donne pas d'arrhes ou denier à Dieu comme dans le louage des domestiques ou des choses [1]).

[1]) Guillouard II, 701 citant Duranton XVII, 233. Troplong II 849-50. Duvergier II 283.

En Belgique, la Commission du Travail instituée par arrêté royal du 15 avril 1886 avait posé la question : « *Comment se font, dans votre industrie, les contrats entre patron et ouvrier?* » et les réponses constatent toutes que l'accord est purement verbal [1]; dans les charbonnages cependant pour les travaux à l'entreprise on stipule par écrit [2].

2. *Art. 1781 :* « *Le maître est cru sur son affirmation pour la quotité des gages; pour le payement du salaire de l'année échue; pour les à-compte donnés pour l'année courante* ».

Cette prescription fut abrogée en Italie par le Code civil de 1865, en France par la loi du 2 août 1868, et en Belgique par la loi du 10 juillet 1883 (après qu'un projet voté en 1866-7 par la Chambre eut été rejeté par le Sénat). Cet article ne visait cependant que les domestiques proprement dits [3]. La plupart des auteurs enseignaient que cette affirmation devait être revêtue de la forme du serment [4]. L'écrit valait en tout état de cause. Mais même en-dessous de 150 francs le domestique ne pouvait prouver par témoins.

On a supprimé les dispositions exceptionnelles pour rétablir l'égalité civile entre les domestiques et les maîtres.

On rentre donc dans le droit commun.

En Belgique, M. Laurent, dans son avant-projet de révision du Code civil, dit art. 1843 : « Si une contestation quelconque s'élève entre le maître et le domestique, la preuve se fera, par le maître comme par le domestique, d'après le droit commun ». C'est parler pour ne rien dire, tout en ne prononçant pas même le mot ouvrier. La commission spéciale pour l'avant-projet d'une loi sur le contrat de louage et le Gouvernement, ont admis que si le contrat était verbal, la

[1]) Réponses au questionnaire n°s 1972 et sequ. Voir ci-dessus l'Introduction n° 6.

[2]) Id. n°s 1991-2, 1997-8, 2005.

[3]) Laurent XXV § 500.
Hubert Valleroux, Contrat de Travail, pp. 74 et suivantes, etc.
Contra Troplong, n° 382.

[4]) Duranton, XVII n° 236.
Baudry-Lecantinerie, III, n° 720.
Contra : Toulier, VI, p. 302.
Laurent XXV § 506.
Mourlon. 10e éd. p. 357.

preuve des conditions et de l'exécution du contrat se ferait par témoins, même s'il s'agit d'une valeur de plus de 150 francs (art. 2).

3. Législation comparée.

En *Espagne*, l'art. 1584 du Code civil de 1888, reproduit l'art. 1781 du Code Napoléon.

En *Hollande*, l'art. 1638 s'exprime comme suit :

« Le maître est cru sur son affirmation, affermie par serment, s'il en est requis :

Pour la quotité des gages ;

Pour le paiement du salaire de l'année échue ;

Pour les à-compte donnés pour l'année courante ;

Et pour la durée de l'engagement. »

En *Angleterre*, lorsque le contrat dépasse un an, il doit être fait par écrit, sinon il est nul.

4. L'ouvrier poursuit son patron en payement du salaire gagné. Il prétend une somme inférieure à 150 francs ou supérieure. Le chiffre s'obtient en multipliant le salaire par le temps impayé.

En dessous de 150 francs, l'ouvrier peut utiliser la preuve testimoniale. Mais cette preuve par témoins le servira souvent mal ou du moins incomplètement. En effet, le demandeur aura à établir les services rendus — ce dont les serviteurs ou compagnons de besogne fourniront facilement attestation. Mais il reste à convaincre le juge que le salaire convenu est de telle hauteur. Où seront ici les témoins qui rapporteront le chiffre exact de la convention ? L'ouvrier se butera donc à la religion du maître, car l'aveu ou le serment fourniront seuls la base d'une décision.

On sera quelquefois à même d'utiliser des éléments de fait, de coutume, d'expertise, pour en tirer des présomptions, puisque l'art. 1353 le permet quand la preuve testimoniale est admise. Ainsi un ouvrier réclame paiement d'une somme de 90 francs pour deux mois de travail qu'il justifie comme suit : un mois d'essai à 30 francs, un mois à 60 francs. Si la coutume existe de doubler, au second mois, le prix du mois d'épreuve, si d'autre part la besogne est rude et vaut bien les 60 francs, on ne s'étonnera pas que le juge condamne le maître à payer 90 francs, alors même qu'il ne reconnaît en devoir que 60.

5. Si la créance dépasse 150 francs, — occurence assez rare dans l'industrie où l'on paie les ouvriers par quinzaine et où en supposant le fort salaire de 10 francs par journée on n'arrive sur une *quinzaine* de 12 jours qu'à la somme de 120 francs, — l'ouvrier se trouve contraint d'exhiber un écrit, ce qu'il n'est pas en mesure de faire dans la plupart des cas, puisque si même il existe un livret d'engagement, on n'inscrit pas le chiffre de la rémunération.

A moins d'un commencement de preuve par écrit (telle une promesse de majoration de salaire), le travailleur se heurte à l'art. 1341 qui exige une preuve sur papier, car on n'admet pas que la situation inférieure où se trouve l'ouvrier vis-à-vis du patron constitue l'impossibilité morale de l'art. 1348. Cet article établit une exception au principe rigoureux de la preuve écrite quand il n'a pas été possible au créancier de se procurer une attestation littérale de son droit; et l'on convient qu'il suffit d'une impossibilité morale. L'examen de ces impossibilités s'arrêtera à deux points ainsi que le spécifie expressément pour un cas l'article susdit 2° : la qualité des personnes et les circonstances du fait. Or la coutume où les contractants sont de ne pas passer acte du contrat de travail, l'état d'infériorité morale et matérielle du travailleur vis-à-vis de son chef, paraissaient réaliser une irrésistible impossibilité de demander un écrit, quand le solde de l'engagement dépasse 150 francs, d'autant plus que certains ouvriers savent à peine signer et répugnent à ces écritures. On attribue parfois le bénéfice de cette impossibilité au médecin [1]) vis-à-vis de son client, — au négociant [2]) vis-à-vis de ses acheteurs. Un jugement de Bruxelles (9 décembre 1854 [3]) semble entrer dans la même voie pour les travailleurs; nous y relevons en effet cet attendu :

«Attendu que l'ouvrier qui exigerait une preuve littérale pour de tels » travaux s'exposerait par cela seul à n'être plus employé; que dès » lors, il faut bien reconnaître qu'il n'a pas été possible au demandeur

[1]) Trib. Liége 22 mai 1880, Pasicrisie III, 318.
Contra Louvain 21 juin 1889, Pasicrisie III, 285.
[2]] Trib. Brux. 25 mars 1863, Cl. et B. 1863-1864, 226.
Trib. Anvers 6 mai 1884, Cl. et B. 1884, 900.
On trouve des décisions contraires.
Cass. Belge, 24 avril 45, Pasicr. 1846, I, 20.
Id. 8 déc. 1853, Pasicr. 1854, I, 106.
[3]) Cl. et B. 1854-55, 755.

» de se procurer la preuve par écrit de l'obligation déniée par le » défendeur. » Cette jurisprudence n'a pas été suivie. M. Cornil [1]) estime ou semble estimer qu'il y a réellement impossibilité morale.

Encore une fois donc ici, et plus encore que dans l'hypothèse où la somme réclamée est inférieure à 150, l'ouvrier demandeur manque en justice de preuve légale et doit recourir à l'ancien serment du maître.

Qu'on remarque bien cependant qu'il ne s'agit ici que des conventions où l'on a stipulé un salaire. Si l'on n'était convenu de rien quant au chiffre de la rémunération et que le patron, une fois l'ouvrage fait, n'offrirait qu'un salaire dérisoire, l'ouvrier serait reçu, quelle que soit la hauteur de la somme, à demander la fixation par les juges eux-mêmes qui se guideraient d'après les services rendus, leurs divers caractères ainsi que d'après les usages locaux [2]). Il semble dans ce cas que tacitement on s'en soit rapporté à dire d'experts comme pour la vente selon ce que dit l'article 1592 : « Le prix peut cependant être laissé à l'arbitrage d'un tiers : si le tiers ne veut ou ne peut faire l'estimation, il n'y point de vente ; » or, si la contestation naissait après les services prestés, on ne parviendrait pas à anéantir ou à restituer ce qui a été fait. Il faut donc aboutir forcément à une estimation.

L'ouvrier engagé sans prix dans un chantier a droit au salaire du chantier : c'est la rémunération tacite, obvie, et l'on ne s'en réfèrera pas à la série de la ville de Paris. C'est ce qui a été jugé par le tribunal de commerce de la Seine le 19 janvier 1887 [3]).

Ajoutons que l'ouvrier n'est pas admis à revenir sur un premier salaire convenu et à demander au juge une nouvelle taxation. La rescision pour cause de lésion n'est pas admise ici [4]), l'article 1674 qui décrète : « si le vendeur a été lésé de plus de 7/12 dans le prix d'un immeuble, il a le droit de demander la rescision de la vente » étant strictement limitatif et unique.

6. Le projet belge sur le louage de services dans son article 2 § 2 admet la preuve testimoniale même au-delà de 150 francs tant en

[1]) Loc. cit. p. 151.
[2]) Lyon 4 mai 1865, D, P. 66, 2, 165.
Dijon 26 mars 1874, D. P. 76, 2, 203.
[3]) Table Quinqu. de Labori, V° Louage d'ouvriers, 105.
[4]) Cassation 20 déc. 1852. Dalloz 1853, I, 95.
12 déc. 1853 D. 54, I, 20.

faveur du travailleur qui doit prouver sa demande que du maître qui doit prouver sa libération. Cette innovation est motivée par la considération des difficultés qui naissent quand il faut faire preuve d'un engagement verbal ou d'une quittance verbale, dans un contrat où l'on n'a pas l'habitude de faire des écrits et où cela serait souvent impossible par suite de l'ignorance de l'une ou l'autre des parties.

Ces idées ont d'ailleurs fait leur trouée dans la doctrine : M. Desjardins, en France, voudrait même voir autoriser la preuve testimoniale en toute hypothèse [1]).

B) Règlements.

1. A côté du contrat proprement dit, on rencontre souvent dans les ateliers et dans la grande industrie des Règlements affichés qui sont de forme et de rédaction très variées. On y parle de la distribution du travail, des heures d'entrée et de sortie, des mesures préventives contre les accidents, des délais de congé, de l'application des amendes, etc., etc. S'ils sont complets, ils renferment toute la législation de l'usine ou toutes les conditions auxquelles on offre le travail. Ils concernent et intéressent directement les ouvriers qui peuvent les invoquer à leur profit.

Il ne faut pas confondre ces dispositions règlementaires avec les prescriptions qui ne sont que de purs ordres susceptibles d'être changés à chaque instant par l'autorité et dont l'ouvrier ne peut se targuer.

La loi belge du 13 décembre 1889 concernant le travail des femmes, des adolescents et des enfants dans les établissements industriels exige, dans son article 11, des chefs d'industrie, patrons ou gérants l'affichage du règlement d'ordre intérieur et son dépôt près des corps compétents.

2. Tandis que les simples ordres administratifs ne valent que selon le gré de l'autorité, les règlements de travail lient les deux contractants ; cette convention complémentaire devient la loi du contrat. Ainsi les délais de congé, les clauses pénales, tout ce qui y est prévu doit être respecté [2]).

[1]) V. Cornil, Loc. cit. pp. 153-4.
[2]) C. de Cass. Fr. 16 Janvier 1866. D. P. I. 64.
14 Février 1866 D. P. I. 84.

3. Cependant on n'infligera à l'ouvrier l'application du règlement qu'au cas certain où il l'aurait préalablement connu. C'est une question de fait très délicate qui doit attirer l'attention toute particulière du juge.

Un règlement, caché, effacé, tombé en désuétude ne peut prétendre devenir loi. Au contraire un règlement affiché, longuement discuté, journellement appliqué, s'impose à l'observation.

Un jugement de la Justice de Paix de Namur, à la date du 11 Février 1873, dispose que « l'acceptation tacite seule suffit et peut résulter des faits et circonstances ».

Deux applications caractéristiques sont relevées dans les documents de l'Enquête du Travail en Belgique [1] : « Le 25 mai 1877 un industriel de Verviers, qui avait un règlement d'ordre intérieur déposé au greffe du Conseil de prud'hommes de Verviers, disposant que l'ouvrier pouvait quitter et le patron renvoyer subitement, sans prévenir d'avance et sans indemnité de part et d'autre, a été condamné par le dit Conseil à payer à deux tisserands des dommages-intérêts, pour les avoir congédiés sans avertissement préalable; le Conseil a motivé son jugement sur ce que le règlement affiché avait disparu de l'atelier, au moment du blanchissage de ceux-ci et n'avait pas été réaffiché; que par suite, les deux congédiés n'avaient pu avoir connaissance du dit règlement. Le Conseil n'a pas tenu compte du règlement déposé au greffe, invoqué par le patron, pour le motif que les règlements déposés ne sont pas tenus à la disposition des intéressés. Dans une autre affaire datant du 14 mars 1884, un patron qui avait déposé son règlement au greffe et qui avait affiché le même règlement dans ses ateliers a été condamné envers six ouvriers à payer des indemnités pour renvoi subit, alors que le dit règlement disposait le contraire; ce règlement qui était affiché sur le mur à l'entrée de l'établissement avait été recouvert par un autre règlement de la caisse de secours, de manière que le règlement d'ordre intérieur était caché ».

Le dépôt du règlement au greffe du Conseil de prud'hommes que l'on a l'habitude d'effectuer en France et en Belgique [2] n'établit pas par lui

[1] Vol, I Q. 25. Note de M. Debougnoux, greffier du Conseil de prud'hommes à Verviers.

[2] Depuis la loi du 13 décembre 1889, le règlement d'ordre intérieur des ateliers doit être déposé au greffe du conseil de prud'hommes et au secrétariat

seul que l'ouvrier en a connu les clauses diverses. Notons qu'à Nancy le Conseil de prud'hommes refuse systématiquement d'appliquer les règlements qu'il n'a pas antérieurement approuvés.

4. D'autre part, le règlement affiché ne constitue pas toujours pour l'ouvrier une arme dont il peut s'emparer et se servir contre le patron.

En effet, si le règlement n'est qu'un document administratif, s'il n'a pas la portée d'un engagement réciproque, s'il n'est intervenu dans la conclusion du contrat ou dans la reconduction ni tacitement ni expressément, l'ouvrier n'a aucun titre pour utiliser en sa faveur à un moment donné une chose qui lui est étrangère.

C'est dans ce sens qu'un Arrêt de Cassation Francaise déclarait ceci :

« Les règlements d'ordre intérieur relatifs à la distribution du travail entre les employés d'une compagnie de chemin de fer ne font ni expressément, ni tacitement partie des contrats intervenus entre cette compagnie et ses agents [1] ».

Il ne faut pas donner une portée trop étendue à cette décision. Le commentateur remarque qu'en fait il s'agissait d'une disposition ne concernant que l'administration.

Si au contraire le règlement avait une force bilatérale, si le règlement avait été connu par l'ouvrier avant son engagement ou le renouvellement de son engagement, si l'on s'y était référé tacitement ou expressément, l'ouvrier pourrait invoquer le règlement au même

du conseil de l'industrie et du travail et au secrétariat de la commune Deux circulaires ministérielles (22 décembre 1890 et 10 février 1891) ont rappelé ces prescriptions, mais nulle décision, à notre connaissance, n'a eu à résoudre le problème de savoir si de l'observation ou de l'inobservation de ces formalités découle la validité ou la non-validité du règlement.

A notre avis, rien n'est changé au droit commun à défaut de déclaration expresse. On verra plus loin comment le législateur s'est exprimé énergiquement pour les mines quand il a voulu établir un régime spécial.

Ce qui est certain, c'est que l'industriel qui n'observe pas les volontés de la loi est punissable en vertu de l'article 14. Voilà la Sanction.

Ajoutons que ce texte prescrivant le règlement, son affichage et son dépôt a, dans l'élaboration et l'application de la loi, passé assez inaperçu au milieu des autres dispositions.

[1]) Cass. 2 mai 1881. D. P. 1882. I. 164.

titre que le contrat primitif. C'est ce que divers jugements ont nettement établi [1]).

5. Il nous paraît cependant que, à rigueur de droit, si l'obligation issue du règlement dépassait 150 francs, on devrait s'en tenir aux règles ordinaires et à défaut d'écrit, déclarer la demande non prouvée. Car le règlement affiché n'est ni un écrit ni un commencement de preuve par écrit au sens strict. Resterait la délation du serment. C'est ce que paraît contester l'arrêt du 16 Janvier 1866 qui s'exprime comme suit : « *mais attendu qu'à raison de la qualité des parties et de la nature des conventions, la preuve testimoniale pouvait se faire par témoins et même par de simples présomptions* » [2]), principe dont l'arrêtiste approuve l'application en l'occurence, tandis qu'on la refuse au profit de l'ouvrier qui réclame un salaire de plus de 150 francs.

6. Si le règlement établissait une clause immorale, contraire aux lois, à l'ordre public, il devrait être considéré comme inexistant quant à ce point spécial. Cette observation de droit commun signalée par Glasson [3]) a été appliquée en France par le Conseil d'Etat le 11 mars 1881 [4]) et récemment à plusieurs reprises dans le même pays par le tribunal de commerce de la Seine pour dérogation à la loi du 27 décembre 1890 [5]).

7. Nous n'avons examiné que l'hypothèse générale du règlement s'ajoutant tacitement à un contrat verbal.

Si le contrat a été fait par écrit et qu'il porte que pour les détails de l'exécution on s'en rapportera au règlement affiché, l'ouvrier ne peut

[1]) Amiens 14 mai 1877.
Cass. Fr. 26 nov. 1878 D. P. 1879. I. 283.
Pau, 9 janvier 1878. D. P. 1879. II. 180.
Civ. Cass. Fr. 11 mai 1886. D. P. 1876. I. 130.
[2]) Arrêt cit. de Cass. Fr. 1866.
[3]) Le Code civil et la question ouvrière, p. 22.
[4]) « Considérant, d'autre part, que si, par des avis affichés dans les ateliers, l'administration de l'arsenal prévient les ouvriers qu'elle ne prend envers eux aucun engagement en ce qui concerne les accidents qui peuvent leur arriver dans leur travail ou par l'emploi des machines, cette circonstance ne saurait avoir pour effet de décharger l'État de la responsabilité qui lui incombe. » Sirey, 1882, III, 53.
[5]) Gaz. du P. 2 juin 1895.

plus exciper de son ignorance, car cette ignorance même est une faute ou une négligence.

Quid, si le contrat étant fait par écrit, on veut appliquer un règlement dont il n'a pas été fait mention expresse ? Waelbroeck, envisageant la question de la sanction du règlement c'est-à-dire des amendes, dit que les retenues constituent de véritables clauses pénales qui ne peuvent être appliquées à défaut de convention expresse.

8. En Belgique pour les mines, les règlements d'ordre, s'ils veulent obtenir une sanction pénale, doivent être soumis à diverses autorités selon l'arrêté royal du 28 avril 1884 dont l'art. 71 déclare : « Tout ouvrier qui par insubordination ou désobéissance aura contrevenu à l'ordre établi par la direction de la mine pour la sûreté des personnes et des choses, sera poursuivi et puni suivant la gravité des circontances d'aprés les dispositions du présent règlement sans préjudice des peines qu'il pourra avoir encourues en vertu des articles 418 et suivants du C. P.

L'ordre établi pourra être formulé dans un règlement qui sera soumis à l'approbation de la *députation permanente*, les *ingénieurs entendus* ».

Cet article bien net a été consacré dans son sens obvie par de récentes décisions ainsi formulées : « Attendu que pareil ordre n'existe pas au charbonnage, qu'on ne saurait considérer comme tel un règlement affiché contenant les conditions d'engagement des ouvriers puisqu'il n'a pas été soumis à l'approbation de la députation permanente, les ingénieurs entendus, au prescrit de l'article 71 du règlement sur les mines du 28 avril 1884 [1]) ».

[1]) Trib. corr. de Charleroi 18 mars 1893 J. des trib. 1893 n°961.
Cour d'appel de Bruxelles, 14 Juin 1893 J. des trib. 1893 n° 990.

CHAPITRE II

Durée du Contrat

SOMMAIRE : *A. Durée illégale.* § 1er art. 1780. — 1. Portée de l'article 1780 quant à la durée. — 2. Quelques exemples. — 3. Durée relative. — 4. Stipulation du maître pour toute sa vie — 5. Autres espèces. — 6. Caractère de la nullité. — 7. Suites de l'annulation. — 8. Portée de l'art. 1780 quant à l'entreprise. — § 2e art. 15 de la loi de Germinal an XI. 1. Aperçu de cet article. — 2. Exposé de son étendue. — § 3e Législation comparée.

B. Durée légale. § 1er Durée déterminée. — 1. Modes de détermination. — 2. Démonstration de cette thèse : que l'usage sert à déterminer la durée. — 3. Influence restreinte des époques de payement pour la détermination de la durée. — 4. Conséquences de la détermination de la durée. — 5. De la tacite reconduction. — 6. Quel est son effet quant à la durée du contrat? — 7. Du congé en cas de tacite reconduction. — § 2e Durée indéterminée. — 1. Le contrat se termine par le congé d'usage. — 2. A défaut d'usage par un congé équitable. — 3. Renonciation au congé. — 4. Loi française du 27 décembre 1890 et son principe. — 5. Controverses. — 6. Détails. — 7. Projet de loi belge.

A. DURÉE ILLÉGALE

§ *1er, art. 1780.*

1. La loi ne permet pas de se soumettre indéfiniment, de promettre des soins qui ressembleraient trop à un asservissement. L'art. 1780 déclare : « *On ne peut engager ses services qu'à temps, ou pour une entreprise déterminée* ».

Cet article participe des déclarations théoriques si aimées à l'époque de la Révolution. L'art. 1. Déclaration de 1791 porte : « Les hommes naissent et demeurent libres et égaux en droit ». L'art. 15. Déclaration du 5 fructidor an III porte : « Tout homme peut engager son temps et ses services. Mais il ne peut se vendre ni être vendu ; sa per-

sonne n'est pas une propriété aliénable ». Cette règle n'a cependant pas le mérite de la nouveauté ; elle était admise par l'ancienne jurisprudence [1])

Quand on s'est demandé à qui s'appliquait cet article, on s'est retrouvé en présence d'une ancienne discussion dont nous avons déjà rapporté les éléments. Puisque cet article, disent les uns, est placé sous une rubrique spéciale, il ne concerne que les ouvriers et les domestiques [2]). En vertu des articles 6 et 1133 du Code, et parce qu'on formule un principe d'ordre public, cet article vise tous les hommes [3]). Nous pensons que l'art. 1780 ne vise pour sa part que les domestiques et ouvriers, ainsi que l'intitulé de la section le prouve. Mais d'autre part, les art. 6 et 1133 sont suffisants par eux seuls pour protéger le reste des humains. D'ailleurs, on rencontrera rarement des engagements qui puissent menacer la liberté humaine dans d'autres conditions que celles de l'ouvrier et du domestique.

Le projet belge de contrat de louage reproduit, en son article 5, que : « On ne peut engager son travail ou son service qu'à temps ou pour une entreprise déterminée » ainsi que les paroles de Galli dans son exposé des motifs au corps législatif : « Il serait étrange qu'un domestique, qu'un ouvrier puissent engager leurs services pour toute leur vie. La condition d'homme libre abhorre toute espèce d'esclavage ».

2. On ne peut engager ses services *qu'à temps*. Pour la solution de cette question, le champ reste libre aux appréciations particulières.

Voici quelques notes à ce sujet :

1. La Cour de Paris [4]) regarde le terme de *trente ans* comme trop long. Conf. Beltjens [5])
2. *Soixante ans, septante* ans constituent une durée illégale, disent les Pandectes Belges.

Ces limites sont absolues. Les auteurs en mentionnent de personnelles.

[1]) Dalloz R. v° Louage de services et d'ouvrage, n° 21.
[2]) Dalloz R. eod. v. n° 27. Cour de cassation, 21 août 1839.
[3]) Laurent XXV, 492. Colmet de Santerre VII, p. 334.
Jugement de Metz 1856. D. P. 5 8, II, 87 (où il s'agissait d'un employé); Paris, 1866 D. P. 68, II, 156 (éditeur).
[4]) 19 Décembre 1860. Dalloz P. 1861. I 115.
[5]) Sub. art. 1780 n° 6

3. *Cinquante* ans quand l'ouvrier en compte déjà soixante, c'est trop. Mourlon [1])
4. La Jurisprudence générale de Dalloz cite comme immoral un engagement de *soixante* ans pour une personne de quarante.
5. Guillouard [2]) condamne, pour un domestique de quarante ans, l'engagement de trente ou quarante ans.

Ces limites extrêmes ne sont pas bien compromettantes. Il nous semble que l'on devrait entendre le texte d'une manière plus large que dans les espèces 2. 3. 4. 5.

3. Parfois l'engagement est fixé d'une manière *relative :* pour la vie d'une autre personne. Le tout est de savoir en chaque espèce s'il y a ou non aliénation de la liberté [3]).

C'est donc à tort qu'un jugement de Douai [4]) déclare d'emblée qu'une telle convention ne porte pas sur la vie même de celui qui promet ses services.

Et d'autre part, c'est peut-être aller trop loin que d'annuler, comme le tribunal de Lyon [5]), un contrat où une jeune fille promet de servir une veuve âgée, jusqu'à la mort de cette dernière.

Un commentateur du Dalloz Périodique résume ainsi les données de la loi et de la jurisprudence : Le serviteur qui ne peut pour toute sa propre existence engager ses services envers un maître, peut cependant se lier pour toute la durée de la vie du maître à moins que cela n'équivaille à un engagement à vie [6]). Cette formule générale est à l'abri de la critique.

4. Si c'est le maître qui s'astreint à garder son serviteur durant toute sa propre existence ou durant celle de son sujet, on ne contre-

[1]) III. p. 356.
[2]) II. 710.
[3]) Colmet de Santerre VII, 230Bis IV :
Laurent XXV, 496 ;
Guillouard II, 711.
[4]) Douai 2 Fevrier 1850, D. R. v° Louage d'ouvr. et d'ind. n° 21.
[5]) Lyon 4 mai 1860.
[6]) Lyon 19 déc. 1867, D. P. 69, II, 30 ;
Aubry et Rau IV, 372 ;
Douai 2 févr. 1850 D. P. 51-II, 135 et 66, I, 165.

vient pas à l'art. 1780 [1]) quoiqu'en dise un très ancien arrêt de la Cour de Paris. A plus forte raison, le contrat est valable quand le patron s'astreint à garder son ouvrier tant qu'il exercera son industrie [2]). Ce contrat lie même si fort l'industriel qu'il ne peut changer le mode de rémunération à moins qu'il ne garantisse le même résultat. [3]).

5. Par extension du même principe, la Cour de Paris [4]) réprouve l'espèce de contrat où l'ouvrier prend l'obligation de ne jamais travailler ni devenir associé dans une autre fabrique de même nature. Pareilles stipulations ont une forme négative.

L'engagement reprend sa validité si l'intervention illimitée quant au temps, se restreint à certains lieux, à telle ou telle contrée. Les décisions de la jurisprudence [5]) ne s'accordent cependant pas d'une manière absolue sur ce point.

Est valable le louage de services à l'occasion duquel l'ouvrier s'oblige à ne pas s'employer pour la même industrie pendant un temps déterminé, sous peine d'une indemnité convenue à titre de dommages-intérêts [6]).

En France [7]), on regarde comme contraire à l'article 1780 la clause ainsi établie : « L'employé dont les fonctions ont pris fin régulièrement à l'expiration de son service, doit restituer les sommes reçues de la caisse de prévoyance s'il s'engage ailleurs ». Il y a là une contrainte tendant à obtenir de l'ouvrier, d'une manière indirecte, un engagement

[1]) Troplong.
Laurent XXV, 495;
Mourlon III, 356;
Guillouard II, 714.
[2]) Lyon 5 mars 1890, Mon. Lyon 5 avril 1890.
[3]) Lyon 5 mars 1890, Mon. Lyon 5 avril 1890.
[4]) Cass. civ. 15 mai 1858.
[5]) Toulouse 22 août 1882, Sirey 83, II, 64.
Paris, Cass. 9 mai 1888, Sirey 88, I, 320.
Guillouard II, 733.
Contrà Liége 19 nov. 1865. Pasicr-B. 1866, II, 11.
Bruxelles 10 août 1868. B. J. 1868, 1093.
Laurent XXV, 496BIS.
[6]) Brux. 10 août 1868, B. J. 1868, 1093.
Bordeaux 22 août 1883, D. P. 84, II, 225.
[7]) Paris 2 mai 83, D. P. 83, 1, 168.

à vie. En effet, plutôt que de perdre les avantages de son contrat, le travailleur ne quittera pas l'usine et ainsi sa liberté est vinculée. Mais puisque le contrat initial est dépourvu d'effet, comme nous le verrons tantôt, l'ouvrier n'a jamais eu de droit à recevoir des secours de la dite caisse, et s'il en a reçus il doit les restituer comme payement indû.

Mais n'est-ce pas le cas de dire : ***summum ejus, summa injuria?*** N'est-ce pas aussi sous un vain prétexte de liberté détruire un moyen d'assurer au contrat de louage un caractère qui lui fait souvent défaut et qui cependant est d'un grand prix et est recommandé par tous les économistes comme un des meilleurs remèdes à la crise industrielle et ouvrière : celui d'un engagement stable, durable, permanent?

En Belgique [1]), on reconnaît légale, légitime, l'affiliation à une caisse de retraite avec retenue des salaires, bien que l'employé perde tout droit s'il quitte l'établissement et qu'il y ait là en quelque sorte une certaine contrainte.

6. Troplong et Larombière [2]) donnaient à la nullité formulée par l'art. 1780 une portée assez restreinte; on a voulu protéger l'ouvrier seul; donc lui seul invoquera la nullité. Mais la généralité des auteurs [3]) attribue à cette défense fondée sur la personnalité humaine, sur des considérations d'ordre public, une portée absolue, qui permet aux deux parties de faire annuler le contrat : art. 1131.

La nullité des conventions faites en violation de l'art. 1780 est donc radicale. Le maître et l'ouvrier peuvent en exciper l'un et l'autre.

7. Si l'ouvrier provoque l'annulation, il n'est pas passible de dommages-intérêts puisque c'est en réalité le législateur qui annule pour des raisons supérieures. Cependant Troplong [4]) croyait à tort qu'on

[1]) Liége 15 avril 91, Cl. et B. 91, 1062. P.P.B. 1891, 113.
[2]) Pothier n° 856 et citation d'Expilly, Guid. Papa q. 3 n° 16.
Larombière I, p. 335 n° 30.
[3]) Duranton XVII. 226;
Zachariœ III, 35;
Duvergier II, 285-6;
Colmet de Santerre VII, § 230bis VI;
Laurent XXV, 493;
Guillouard II, § 713;
Boileux VI p. 154;
Baudry-Lecantinerie, 3, § 719.
[4]) N° 853.

pouvait soutenir le droit à des dommages-intérêts contre le serviteur d'après certaines paroles de Mourricault et des observations de la Cour de Lyon. Quand le maître agit en nullité, il n'est pas passible de dommages intérêts [1]), bien qu'un jugement [2]) déjà ancien en date ait affirmé le contraire; en effet, ce qui est radicalement nul est inexistant ab initio.

Cependant, lorsqu'on liquide les services prestés et reçus, puisque toutes les stipulations croulent dans le vide, il n'y a plus lieu d'en retenir la fixation du prix qui se déterminera ex œquo et bono [3]).

Exemple [4]) : Un déplacement très coûteux pour l'ouvrier était compensé par un long engagement. On rompt la convention; les frais de déplacement seront remboursés par le maître. Autre cas [5]) : la rémunération uniforme appointée sur toute l'existence peut être trop élevée ou trop faible pour les quelques mois de services prestés avant l'annulation; on réduira ou l'on augmentera selon les circonstances. Autre espèce [6]) : le sujet remboursera les profits extraordinaires dont il a joui au-dessus de son salaire.

8. On ne peut engager ses services qu'à temps ou POUR UNE ENTREPRISE DÉTERMINÉE.

Il faut, d'après tous les auteurs, entendre par ce dernier membre de phrase, un ensemble d'actes dirigés vers un but et limités par le temps [7]) sinon on autoriserait un engagement à vie. Certes, la liberté

[1]) Laurent XXV, 493.
[2]) Paris 20 juin 1816.
[3]) Duvergier IV n° 286.
Boileux VI, p. 155;
Guillouard II, 1713;
Contra : Beltjens art. 1780 n° 5.
[4]) Paris 28 juin 1888, D. P. 88, I, 296.
[5]) Ainsi quelqu'un s'engage pour la vie à condition d'avoir les vivres et le logement, seuls besoins et seule ambition qu'une personne modeste veut s'assurer pour toute son existence. Le tribunal en annulant fixera un salaire supérieur si en réalité les services valaient plus. Cass. Fr. 28 juin 1887. Gaz. Pal. 87, II, 136.
[6]) Metz 26 juillet 1856, D. P. 58, II, 87.
[7]) Dalloz R. v° Louage d'ouvr. n° 28.
Troplong 858-9.
Laurent XXV, 476BIS.
Guillouard II, 715.
Pand. Belges, v° Engagements d'ouv. n° 27.

humaine doit toujours être sauvegardée : c'est le fond de l'article 1780. Mais par le mot entreprise déterminée, il nous paraît que le législateur autorise un engagement portant sur une plus longue durée parce que l'entreprise DÉTERMINÉE restreint l'assujetissement personnel, qu'un être n'y est pas absorbé par un autre, en sorte qu'une entreprise perpétuelle et continuelle ne s'appelle plus une entreprise déterminée. Les Pandectes belges, interprétant cet article, font justement observer que : « On peut dire que l'art. 1780 n'est applicable qu'aux gens dont les services sont continus et les mettent ainsi dans un état continu de dépendance » [1]). Si l'on ne comprend pas les termes comme nous l'exposons, le second membre de phrase n'est qu'une superfétation du premier.

§ 2. *Art. 15 de la loi de Germinal an XI.*

1. Cette loi ne concerne que les manufactures, fabriques et ateliers et elle prescrit que : « l'engagement d'un ouvrier ne pourra excéder un an à moins qu'il ne soit contre-maître, conducteur des autres ouvriers ou qu'il n'ait un traitement et des conditions stipulées par un acte exprès ».

Pour plus d'un an il faut un traitement et un écrit.

Ce n'est pas tant la liberté humaine que la loi veut sauvegarder ici que la discussion de la rémunération. La nullité n'est que relative [2]).

2. Dans notre correspondance avec M. Maurice Dufourmantelle, avocat à la Cour d'appel de Paris, docteur en droit et auteur du Code manuel de droit industriel, nous trouvons un exposé si complet et si clair de cet article spécial que nous ne résistons pas au plaisir de le reproduire ici :

« L'art. 15 n'est pas abrogé, mais son application ne se produira qu'aux conditions suivantes :

1° Il faut qu'il s'agisse des ouvriers des manufactures, fabriques et ateliers; tous les autres ouvriers sont régis uniquement par l'art. 1780 du Code Civil, dont la portée n'est pas aussi restrictive que celle de l'art. 15 de la loi de germinal. D'ailleurs la prohibition faite par

[1]) Id. Laurent XXV, 492.
[2]) Waelbroeck II, nos 320-21.

l'art. 1780 du Code Civil d'engager ses services à vie s'applique aussi aux personnes visées par l'art. 15 de la loi de germinal dans les cas exceptionnels où elles peuvent s'engager pour plus d'un an.

2° Il faut qu'il ne s'agisse pas d'un contre-maître ni d'un conducteur des autres ouvriers; ceux-ci peuvent s'engager pour plus d'un an, pourvu que leur engagement ne soit pas perpétuel (art. 1780 C. Civ.)

3° Il faut que l'engagement de l'ouvrier ait été purement verbal; si l'engagement est consigné dans un acte exprès il peut être conclu pour plus d'un an, à condition que l'acte constate la durée stipulée. En effet, l'art. 15 a pour but de prévenir les discussions sur le terme du contrat d'engagement; ce but se trouve atteint quand la stipulation est constatée par écrit, et en ce cas, la limitation de l'art. 15 n'a plus de raison d'être.

Telle est au point de vue théorique la solution de la question.

Mais il faut bien reconnaître qu'en fait l'art. 15 de la loi de l'an XI recevra bien rarement son application. En effet lorsque les ouvriers engagent leurs services, l'engagement est, à défaut de stipulation contraire expresse, présumé avoir été contracté d'après l'usage des lieux et du genre d'industrie dans laquelle s'engage l'ouvrier. Or, en ce qui concerne les simples ouvriers, les usages fixent toujours la durée des engagements verbaux à un temps inférieur à une année, savoir à un jour, huit jours, quinze jours, un mois, rarement plus d'un mois, sauf la tacite reconduction à l'expiration de ces délais. Or ces usages faisant la loi des parties à défaut de conventions expresses, l'engagement verbal sera toujours conclu en fait pour moins d'un an, et il n'y aura pas lieu par suite à appliquer dans cette hypothèse l'art. 15 de la loi de germinal.

On peut néanmoins concevoir des cas où l'art. 15 devrait recevoir son application. Il en serait ainsi lorsque des ouvriers sont engagés pour élever par exemple une construction métallique dont l'édification demanderait plus d'un an, en supposant que ces ouvriers ont contracté un engagement verbal pour la durée de la construction; en pareil cas, l'ouvrier pourrait au bout d'un an invoquer l'art. 15 pour recouvrer sa liberté, s'il le juge à propos.

L'art. 15 de la loi de germinal pourrait encore recevoir son application lorsque l'engagement verbal est conclu sans qu'il existe dans

l'espèce un usage en déterminant la durée, par conséquent lorsque l'engagement est fait sans durée déterminée; le maximum sera une année sauf tacite reconduction. Mais il faut reconnaître que l'ouvrier qui veut dans cette hypothèse recouvrer sa liberté au bout d'un an, n'a pas besoin d'invoquer l'art. 15 et ne l'invoque pas en fait; il se contente de donner son congé au patron, conformément aux règles ordinaires.

En résumé, la portée pratique de l'art. 15 de l'an XI est presque nulle, puisque, si l'engagement est fait pour une durée déterminée d'une façon ou de l'autre, l'art. 15 se trouve encore écarté par la pratique du congé.

Je ne connais d'ailleurs aucune décision de jurisprudence qui en ait fait une application pratique ».

§ 3. *Législation comparée.*

Nous nous bornerons à dresser la nomenclature des dispositions de droit civil, adoptées par différentes nations d'Europe; on verra que plusieurs pays se sont contentés de reproduire notre article 1780.

Italie [1]) art. 1628 : « On ne peut engager ses services qu'à temps ou pour une entreprise déterminée ».

Espagne [2]) art. 1588 : « On ne peut engager ses services qu'à temps ou pour une entreprise déterminée ».

Hollande art. 1637 : « On ne peut engager ses services qu'à temps ou pour une entreprise déterminée ».

Allemagne art. 1780 : « On ne peut engager ses services qu'à temps ou pour une entreprise déterminée ».

Un récent projet fixe la limite à dix ans [3]).

Suisse [4]) art. 345 : « Le contrat conclu pour toute la vie de l'une des parties ou pour un temps qui selon toutes les probabilités s'étendrait même au-delà peut être résilié en tout temps et sans indemnité, par celle des parties qui a engagé ses services, moyennant six mois d'avertissement préalable ».

[1]) Code de 1865.
[2]) Code de 1888.
[3]) Cornil, loc. cit. p. 45.
[4]) Code fédéral des obligations de 1881.

Russie [1]) art. 2214 : « On ne peut engager ses services pour plus de cinq ans ».

B) Durée légale.

En général, l'engagement est de 8 ou 15 jours, ou bien encore illimité.

La durée peut être déterminée ou indéterminée.

§ *1. Durée déterminée.*

1. *Mode de détermination.* Lorsque la *convention* s'en exprime, il n'y a qu'à en respecter les termes mêmes. Mais dans le silence des parties, malgré ce silence, on dira que l'engagement a une durée fixe si la *nature du travail* [2]) en soi délimite parfaitement les services. Ainsi l'ouvrier engagé pour faire la vendange, pour récolter la moisson, est assujeti pour le temps nécessaire. La *coutume* [3]) détermine aussi la durée de l'engagement. C'est dans la même conviction que l'avant-

[1]) Code civil russe, 1835. Lehr. Eléments de droit civil russe.

[2]) Jugé que : « lorsqu'il s'agit d'ouvriers employés dans les fabriques et les ateliers régulièrement organisés et que la durée n'est pas déterminée par la convention des parties, ils ne peuvent sans raison majeure rompre leur engagement qu'en avertissant leur patron un certain temps d'avance, que ce délai qui varie suivant la *nature du service* et les usages locaux ne peut être moindre que de huitaine, à moins que le contraire ne soit stipulé par les parties ».

Arlon 5 mai 1883, Pasicr. 1885, p. 106.

Une autre application, indiscutable celle-là, en a été faite aux matelots :

« Lorsque les matelots ou gens de l'équipage d'un navire se sont engagés pour le voyage, leur engagement prend fin quand le navire a atteint le port indiqué comme étant le but extrême du voyage ».

Brux. 27 juillet 1891 P. P. B. 1891. 1676.

[3]) Les domestiques de ferme ont un service d'un an.

Termonde 27 Avril 1877 Pasicr. 1878, 114.

Liége 17 avril 1884 Cl et B. p. 393.

On lit dans un jugement : « Attendu que le défendeur prétend qu'il ne s'est pas engagé pour un terme déterminé ; que son salaire ayant été arrêté à raison d'un franc par jour, il ne pouvait être considéré que comme un simple journalier dont l'engagement cesse à la fin de la journée ;

Attendu qu'en matière de louage, *l'usage* doit être consulté pour régler la durée des baux et services ; qu'il est généralement admis que les domestiques attachés à une exploitation agricole sont censés avoir contracté un engagement d'un an, sauf convention contraire, les travaux de la campagne étant échelonnés sur une année entière ».

J. de p. Arlon 1er avril 1876. Cl. et B. XXIV p. 1195.

projet de loi belge sur le louage des ouvriers formule son art, 6 : « A défaut d'être fixée par la convention ou la nature du travail ou du service, la durée du contrat est réglée d'après l'usage des lieux ».

Relativement à une matière spéciale, la France a admis ce principe en déclarant à l'art. 15 de la loi du 9 juillet 1889 sur le Code Rural : « La durée du louage des domestiques et des ouvriers ruraux est, sauf preuve d'une convention contraire, réglée suivant l'usage des lieux ».

2. Laurent [1]) conteste ce dernier point. Il prétend que pour le louage d'ouvrage, la loi ne renvoie pas aux usages et qu'il faudra prouver que les parties s'en sont expressément rapportées à la coutume.

Dans le louage d'ouvrage, le législateur n'a formulé aucun texte, c'est vrai. Mais dans le louage de choses, plusieurs prescriptions renvoyent aux usages et nous savons qu'autant que possible on applique au contrat de travail les règles du bail. L'art. 1736 à vrai dire ne parle que du congé usuel en cas de location pour durée indéterminée, mais ce congé lui-même se modèle d'après la durée d'usage. Ainsi « suivant la coutume de Bruxelles, la durée du bail d'une maison est fixée à un an et se continue à l'expiration de ce terme de trois en trois mois ; pour y mettre fin, le locataire doit donner congé au moins trois mois avant l'expiration de ce terme [2])» ; il s'ensuit que le premier congé ne se produira valablement que le neuvième mois, et les autres pourront venir chaque trimestre ; d'où l'on voit qu'en fin de compte on reconnait une durée usuelle d'un an, du moins pour la première période. Autre exemple : « A Bruxelles, il existe un usage spécial selon lequel la location des magasins à bières d'une certaine contenance se fait pour trois ans en l'absence de stipulation écrite [3]). » Encore une durée d'usage. — D'après l'article 1758, si rien ne constate que le bail soit fait à tant par an, par mois ou par jour, la location est censée faite suivant l'usage des lieux. — L'article suivant s'en réfère encore aux usages locaux. — Le bail sans écrit d'un bien rural (art. 1774)

[1]) XXV. n° 510.
[2]) Pasicrisie 1888. III. 96.
[3]) Pasicrisie 1867. II. 385.

est censé fait pour le temps nécessaire afin que le preneur recueille tous les fruits de l'héritage affermé, ce qui n'est somme toute que l'expression d'une coutume rationnelle.

Ces précédents un peu obscurs sont singulièrement renforcés par les articles 1135, 1159 et 1160 d'une portée générale. Art. 1135 : « Les conventions obligent non seulement à ce qui y est exprimé, mais encore à toutes les suites que l'équité, l'*usage* ou la loi donnent à l'obligation d'après sa nature ». Art 1159 : « Ce qui est ambigu s'interprète par ce qui est *d'usage* dans le pays ou le contrat est passé ». Art. 1160 : « On doit suppléer dans les contrats les clauses qui y sont *d'usage*, quoiqu'elles n'y soient pas exprimées ».

On constatera donc un contrat ; si la durée n'y est pas exprimée, et que la coutume établisse notoirement un terme, on adoptera ce terme qui a comme de lui-même marqué la convention [1])

3. Souvent on cherche à déterminer la durée des services par la manière dont on les paye. On présume que l'ouvrier payé au jour le jour est engagé seulement du matin au soir et peut être renvoyé à chaque fin de journée [2]). Du paiement de quinzaine [3]) on déduit un engagement de quinzaine et ainsi de suite.

Le Code fait lui-même application de ces présomptions pour le bail d'un appartement meublé : « *Il est censé fait à l'année quand il a été fait à tant par an ; au mois s'il a été fait à tant par mois ; au jour, s'il a été fait à tant par jour* ».

Les Pandectes Belges [4]) ainsi que souvent la jurisprudence [5]) répudient cet argument. Il n'est pas décisif, en effet, mais on aurait tort de le dédaigner.

[1]) Troplong 860 et sequ.
Jurispr. générale de Dalloz. loc. cit. n° 28.
[2]) Arlon 5 mai 1883. Pasicr. 1885. 106.
[3]) « Lorsqu'un chef de cuisine est payé sur le pied d'un salaire de 160 fr. au mois, la détermination de ce chiffre exclut un salaire à la journée et implique un engagement par mois ». Liége Com. 23 avril 91, P.P.B. 1130.
[4]) V° Congé n°s 61-62.
[5]) « La fixation du payement des employés par mois ou par an ne prouve pas que le contrat ait son terme limité pour un mois ou une année ». Commerce Louvain 29 janvier 1895. J. des Trib. n° 1117.
[6]) Juriprudence générale de Dalloz V° L. d'ouv. et d'ind. n° 29.
Beltjens sous l'article 1780 n° 13.
Contra Laurent XXV n° 517.

4. Quelles sont les conséquences de la détermination ?

Les deux contractants sont déliés par l'achèvement du temps.

Pendant le cours de la convention, si on a quelque motif de rupture, on peut faire prononcer la résolution par la justice [6]). L'article 1134 déclare que les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites et qu'elles ne peuvent être révoquées que de leur consentement mutuel. L'article 1184 déclare encore que la résolution doit être demandée en justice. Laurent reconnait que la seule révocation légale est celle prononcée par le juge ; mais il constate que dans l'opinion générale consacrée par la jurisprudence on n'exige pas une action.

Cet usage, contraire au droit, est loin d'avoir pour lui toute la jurisprudence. Un jugement d'Aix [1]) 5 novembre 1885 déclare entr'autres que : « il n'appartient pas au patron de résoudre le contrat de louage en se fondant sur l'incapacité de l'employé; cette résolution doit être demandée en justice ».

5. Tacite Reconduction.

On l'admet pour le louage d'ouvrage et d'industrie comme pour le louage de choses [2]).

La tacite reconduction ne s'opère, ainsi que le mot le dit très bien, que pour un contrat achevé c'est-à-dire pour un contrat ayant une durée limitée; quand le louage est indéfini, c'est la convention première et unique qui produit ses effets.

La tacite reconduction n'est en somme qu'une nouvelle convention

[1]) Table quinquennale de Labori, v° Louage d'ouvrage n° 213.

[2]) Le Tribunal civil d'Anvers a déclaré, mais cette appréciation erronée n'est formulée que timidement, que : « Les articles du Code Civil relatifs à la tacite reconduction des baux à loyer ou à ferme ne régissent pas le louage d'ouvrage ou d'industrie. »

5 fév. 1874. Cl. et B. XXIII, p. 1238.

Au contraire, on trouve l'enseignement opposé dans :

Dalloz R. V° Louage d'ouvr. et d'ind. § 3.

Supplément eod-verbo, 31.

Duvergier IV, 300.

Troplong, 881.

Waelbroeck II, 323.

Mourlon III, 806.

Guillouard II, 731, etc....

tacite qui se déduit des agissements des deux parties donnant une nouvelle durée aux engagements antérieurs. Les conditions primitives subsisteront donc puisqu'aucune protestation ne s'est élevée.

6. Toutes les autres clauses laissées en état, c'est une durée nouvelle qui commence. Mais cette durée sera-t-elle de même étendue que l'ancienne? ou sera-t elle conforme à l'usage? Duvergier s'en refère à la première ainsi que Guillouard. Troplong préfère l'usage.

Il y a d'abord une analogie à tirer de l'article 1759 qui pour les baux de maisons par tacite reconduction déclare que le bailleur sera censé les occuper pour le terme fixé par l'usage des lieux.

Le grand jurisconsulte belge Laurent [1]) commentant cet article 1759 conteste que la volonté des parties ait été de reprendre la durée d'usage. Nous ne pensons pas comme lui. En fait la tacite reconduction ne se réalise que par négligence ou indifférence des contractants qui laissent les choses aller leur cours. Si l'engagement primitif, a eu la durée d'usage, nulle contestation possible. Si au contraire la durée était exceptionnelle, comme par exemple si le bail avait une étendue de 20 ans, on n'imaginera jamais que sans nouveaux arrangements exprès, on refasse, tacitement, une convention de même durée. Tout engagement sortant de l'ordre habituel des choses c'est-à-dire de l'usage, ne se reproduira pas avec ses caractères exceptionnels sans une affirmation quelconque de volonté des deux parties. On voit qu'il est bien plus rationnel de supposer le temps d'usage.

On trouve un exemple de cet abandon des conditions exceptionnelles, lorsqu'il y a tacite reconduction, à l'art. 1740 qui décide que la caution donnée pour le bail ne s'étend pas aux obligations résultant de sa prolongation. Cela est vrai aussi de l'hypothèque et de la solidarité.

On peut encore invoquer les deux articles 1159 et 1160.

7. Conformément aux articles 1738 et 1759, en cas de tacite reconduction, l'une des parties ne pourra donner congé à l'autre qu'en observant les délais fixés par l'usage des lieux.

L'immense majorité des contrats stipule un engagement de quinze jours et se renouvelle tacitement : puisque de nombreux ouvriers

[1]) XXV, 346.

restent durant toute leur vie au service du même patron. La répétition de ces engagements se fait tacitement sans aucun pourparler et c'est ce qui explique et nécessite un congé quoique le contrat ait une durée déterminée. En fait, cela équivaut à un essai d'une quinzaine suivi d'une convention de durée indéterminée (art. 1736)

§ 2. *Durée indéterminée.*

1. Quand aucun des éléments susmentionnés ne fixe un terme, on résilie à volonté moyennant l'observation du *congé d'usage*. C'est conforme à l'article 1736 qui a trait aux baux sans écrit.

On ajoute que s'il y a faute appréciable dans le chef d'un des cocontractants, la résiliation brusque est admise, pourvu qu'on paie le temps du préavis. On rachète en quelque sorte par le paiement du salaire complet, la dispense d'employer encore quelques jours un sujet dont on se plaint, cette fin de communauté offrant certains désagréments.

Si, au contraire, on relève une faute grave, on renverra sans cette compensation.

Le congé d'usage est fondé sur des raisons très compréhensibles de nécessité et d'humanité. Les contractants ne veulent pas une cessation brusque de la convention, menace perpétuelle de préjudice. La coutume établit peu à peu le compte de ce qui est nécessité pour que la rupture ne soit pas trop sensible. D'un autre côté, en exigeant l'accord des deux parties pour permettre la dissolution du contrat, on tomberait dans une situation condamnée par l'art. 1780 puisque si l'accord ne se réalisait pas, la convention se perpétuerait au mépris de la liberté humaine [1]).

[1]) Troplong 862 et suiv.
Duvergier IV 288,289.
Duranton IX. 229.
Aubry IV p. 514.
Dalloz R. V° Louage d'ouvrage et d'ind. n° 51.
Guillouard II, 713.
Glasson loc. cit. p. 24.
La jurisprudence belge et la jurisprudence française concordent. Glasson a catalogué les décisions rendues en France. La Jurispr. générale de Dalloz a achevé ce tableau. Voyez Cass. 17 mai 87 Paris, Sirey I. 378. — Pour la jurispr. belge citons passim : Cl. et B. XXII. 301 Pasicrisie 1878 III. 114 ; 1879 III. 17

Quelquefois l'usage existe de ne pas donner congé et de ne pas l'exiger. Rien ne s'oppose alors au renvoi ex abrupto [1]).

2. Presque toujours, on aura des usages à respecter. Mais quid en l'absence de toute coutume ?

Laurent [2]) — quoiqu'il ne parle guère que des commis, son avis est à citer, par analogie — veut que la partie congédiée brusquement et sans préavis ne subisse pas de préjudice et reçoive des dommages-intérêts en conséquence. Il porte très loin cette thèse et il l'applique

Pand. Per. 1888, 103, 1327; P. P. 1889, 86, 1147; P. P. 1890, 1754. Parfois cependant dans la doctrine et la jurisprudence on trouve des indécisions ou des tempéraments.

Un jugement rendu le 5 février 1895, par M. le juge de paix de Seraing, tranche cette question intéressante sur les rapports d'ouvriers et de patrons :

« Attendu que le demandeur était engagé au service du sieur N., entrepreneur à Ougrée, en qualité d'ouvrier menuisier, moyennant un salaire calculé à raison de 34 centimes l'heure, payable par quinzaine ;

Attendu que la dernière quinzaine était échue le 19 janvier dernier ;

Attendu que le samedi 26 janvier, le défendeur a, par exception, payé au demandeur son salaire pour la semaine écoulée, puis l'a congédié immédiatement en alléguant comme motifs : une indisposition et le manque d'ouvrage ;

Attendu que le défendeur a déclaré à l'audience qu'il serait disposé dans une quinzaine de jours, alors qu'il aurait de l'ouvrage, à reprendre son ouvrier;

Attendu que cette déclaration ne peut exercer aucune influence sur l'appréciation de la cause ;

Attendu, en effet, qu'à moins de faits graves, dans le contrat de louage d'ouvrage, les parties ne peuvent se donner congé qu'en se prévenant un certain temps d'avance, et cela précisement afin d'éviter, soit pour le patron, soit pour l'ouvrier, le préjudice à résulter d'une interruption de travail ;

Attendu que, faute de stipulation spéciale, il y a lieu d'observer le délai de huitaine fixé par l'usage du pays de Seraing ;

Attendu qu'il suit de ce qui précède que la demande est bien fondée,

Par ces motifs,

Nous, juge de paix, statuant contradictoirement, condamnons le défendeur à payer au demandeur la somme de 22 fr. 44 c., représentant le salaire de 8 jours de travail, le condamnons, en outre, aux intérêts judiciaires et aux dépens. »

[1]) Cauwès, Précis d'Economie politique T. II § 845.

Dufourmantelle, op. cit. p. 116, 117.

Le congé de 8 jours disparait et le renvoi brusque devient la pratique des industries françaises. C'est ce qui a motivé la loi de 1890 laquelle loi vise, malgré les restrictions de son intitulé, tous les ouvriers.

En Belgique, le préavis de 8 ou de 15 jours est en vigueur. V. Enquête du travail. L'industrie textile cependant a inauguré un système de liberté absolue (nos 2008, 9, 11. 14, 15, 16).

[2]) XXV. 510 et sequ.

même au cas où l'on donne le congé d'usage parce que d'après lui. l'engagement sans durée ne s'arrête qu'au moment où l'un des contractants a mécontenté l'autre.

Glasson [1]) prétend qu'à défaut d'usage, la rupture immédiate n'est que l'application d'un principe général auquel il faut bien se soumettre. « Du moment qu'une personne use de son droit, elle ne nuit pas injustement à autrui et lors même qu'elle fait éprouver un préjudice, elle n'en doit pas réparation ». La situation est égale pour les deux parties; celui qui éprouve le renvoi subit un sort prévu ou du moins réciproquement possible.

Pour nous, l'équité (art. 1135) s'oppose à ces sortes de renvoi brusque. Puisque légalement les deux contractants n'ont pas pu s'engager l'un envers l'autre d'une manière indéfinie, il ne reste plus qu'à supposer une convention qui durera aussi longtemps que les communes convenances se maintiendront telles qu'elles étaient ab initio. A coup sûr cette durée indéterminée exclut l'idée de brièveté. Et comme la fin du contrat plonge dans l'avenir et dans l'incertain, et que l'ouvrier et le patron ont un intérêt mercantile très grave à ce que le lien ne se brise pas brusquement et sans qu'on crie gare afin de parer aux éventualités souvent difficiles d'un renvoi et d'un remplacement, les deux parties n'ont certainement pu se résoudre à vivre longtemps sur le qui-vive, dans une inquiétude incessante, nuisible et funeste à la stabilité du contrat, des engagements, des prestations et de la vie qui en dépend [2]).

En se prononçant dans un autre sens, on serait amené à dire que la convention d'une durée indéterminée mais, ainsi que nous venons

[1]) Loc. cit. p. 24.

[2]) « Selon *l'usage* suivi dans les engagements résultant du louage de services, si la durée de la convention n'est pas déterminée, le droit de l'une ou de l'autre des parties d'y mettre fin à défaut de motifs légitimes est subordonné pour ne pas devoir d'indemnité à un préavis suffisant pour permettre à l'autre partie de se pourvoir ».

Brux. 2 nov. 1887. P. P. B. 1888 531.

« A défaut d'usages établissant le délai de congé, il y a lieu pour le déterminer de prendre en considération la nature et l'importance de l'emploi que remplissait l'employé ainsi que le temps qui lui est nécessaire pour retrouver une position semblable »

Liège 4 juillet 1888. P. P. B. 1888. 1327.

de le voir, convention portant en elle-même l'espoir et l'idée d'une certaine durée, ne serait en quelque sorte que l'engagement éphémère se renouvelant au jour le jour.

D'ailleurs, l'usage général d'un congé indique nettement que le droit naturel, l'équité, les bons rapports des hommes entre eux exigent un préavis qui donnera à chacune des parties le moyen humain, la possibilité de parer au soudain renvoi et de retrouver une situation identique à celle qu'on vient de perdre.

L'intérêt public se trouve aussi indirectement en jeu à cette occasion. En effet la société se ressent de la marche hésitante de l'industrie comme du dénûment où peuvent tomber les ouvriers par brusque renvoi.

3. Toutefois il est permis dans le contrat de renoncer au préavis d'usage, car on rencontre ici principalement une question d'intérêt privé, qui cependant, parce qu'elle touche à la situation misérable des travailleurs et à l'exploitation industrielle souvent en proie à la crise, peut devenir en cas d'abus du patron ou de l'ouvrier une vraie souffrance sociale [1]).

C'est pour éviter les fâcheuses conséquences du brusque renvoi de l'ouvrier que la loi française de 1890 défend cette clause.

4. *Loi du 27-28 mai 1890 sur le contrat de louage et sur les rapports des agents de chemins de fer avec les compagnies.*

Art. 1er. L'art. 1780 c. c. est complété comme suit :

« Le louage de services fait sans détermination de durée peut toujours cesser par la volonté d'une des parties contractantes. Néanmoins la résiliation du contrat par la volonté d'un seul des contractants peut donner lieu à des dommages-intérêts.

« Pour la fixation de l'indemnité à allouer, le cas échéant, il est tenu compte des usages, de la nature des services engagés, du temps écoulé,

[1]) Jugé que la dérogation est permise : Civ. Cass. 7 août 1877 D. P. 78. I 384.
Id. 4 août 1879, D. P. 1880. I. 272.
Id. 11 mai 1886 D. P. 87 I. 30.
Trib. de comm. Marseille 20 févr. 1888. Table Quinq. 195.
Trib. de comm. Lille, 26 mai 1891 Gaz Pal. 9. 2, 1437.
Pand. Belges Vo Congé no 80.

des retenues opérées et des versements effectués, en vue d'une pension de retraite, et, en général, de toutes les circonstances qui peuvent justifier l'existence et déterminer l'étendue du préjudice causé.

« Les parties ne peuvent renoncer à l'avance au droit éventuel de demander des dommages-intérêts en vertu des dispositions ci-dessus.

« Les contestations auxquelles pourra donner lieu l'application des paragraphes précédents, lorsqu'elles seront portées devant les tribunaux civils et devant les cours d'appel, seront instruites comme affaires sommaires et jugées d'urgence.

Art. 2. Dans le délai d'une année, les compagnies et administrations de chemins de fer devront soumettre à l'homologation ministérielle les statuts et règlements de leurs caisses de retraite et de secours ».

Après avoir consacré le principe du renvoi ad nutum la loi semble revenir en arrière et consacrer assez fidèlement la théorie de M. Laurent, le grand jurisconsulte belge. Elle a considéré qu'il était douloureux pour le travailleur d'être renvoyé même avec le congé d'usage qui n'est jamais long, qu'il était difficile de trouver une place nouvelle de suite, qu'il était pénible de perdre les versements irrécouvrables d'après la jurisprudence faits aux caisses de retraite. Aussi le législateur donne-t-il au juge le devoir de rechercher si malgré le congé habituel, l'ouvrier n'a pas à souffrir de l'arbitraire du maître, de la perte de ses versements, s'il n'y a pas aussi des considérations de bienveillance en faveur de l'ouvrier, à puiser dans la nature des services qu'il a rendus, leur durée ou autres circonstances: autant d'éléments qui feront monter l'indemnité en cas de congédiement.

5. On discute [1]) si pour être susceptible de dommages-intérêts le maître doit avoir agi dans une intention méchante ou s'il suffit qu'il

[1]) Voyez Suppl. Dalloz V° Louage d'ouv. et d'ind. n°s 43 et suivants.
Dufourmantelle loc. cit. pp. 117, 118.
André et Guibourg pp. 81, 82 etc.
Voici une espèce assez récente qui rentre dans l'interprétation de M. Dufourmantelle:
Rouen (2e ch.), 29 décembre 1894.
« Si la résiliation, par la volonté d'un seul des contractants, du louage de services fait sans détermination de durée, peut donner lieu à des dommages-intérêts,

ait agi préjudiciablement. Pour entraîner la responsabilité du maître, il faut *une intention de nuire* d'après M. Marc Sauzet; un *abus*, d'après le tribunal de commerce de Lille dans un jugement du 26 mai 1891; — au contraire, il suffit d'un *simple manquement à l'équité*, d'après le tribunal de la Seine dans deux jugements du 5 et du 9 mai 1891 et d'après M. Dufourmantelle qui exigent du maître la justification d'un motif légitime.

Le Dalloz Périodique [1]) rapporte plusieurs jugements qu'il résume ainsi : la rupture reste de droit ; cependant, sans motif, le brusque renvoi donne lieu à des dommages-intérêts ; il faut que l'on observe non seulement le délai de congé mais toutes les circonstances propres au contrat. Ces expressions empruntées à la loi, sont loin de trancher la controverse.

M. Planiol [2]) énonce en ces termes le but des législateurs. « Cette loi a lié l'un à l'autre, d'une façon plus solide, le patron et l'ouvrier, dont les relations juridiques ne subsistaient jadis que par la persistance de leur commune volonté ». Il parait alors assez difficile d'admettre avee MM. André et Guibourg que « il fut reconnu qu'il fallait s'en tenir, quant au principe de l'indemnité, à la jurisprudence que la loi nouvelle entendait consacrer ». C'est sous une autre forme la reproduction de la divergence signalée plus haut.

6. Cette loi oblige non seulement les agents des chemins de fer et les compagnies, comme le porte l'intitulé, mais tous les maîtres et tous les ouvriers. Bien que le chef d'industrie puisse invoquer cette

la partie lésée par cette résiliation n'a pas droit dans tous les cas à une indemnité; les tribunaux saisis de sa réclamation sont tenus d'apprécier les circonstances qui ont amené la rupture du contrat; la demande doit être admise si la résiliation a été intempestive, ou si elle a été imposée arbitrairement; elle doit être rejetée si la partie qui a rompu le contrat par sa seule volonté établit que sa décision est fondée sur un motif légitime.

Tel est le cas quand une compagnie de chemin de fer au moment où elle a prononcé la révocation, avait des raisons sérieuses pour douter de la probité de son employé ».

Gaz. du Palais 13 février 1895, cité par le Journal des Tribunaux, 24 février 1895.

[1]) D. P. 1891. 3. 88 rapporte les décisions : Trib. com. de la Seine 5 mai 1891, 9 mai 1891; Trib. de paix de Reims 6 juin 1891 ; Conseil de prud'hommes de Lille, 8 mai 1891.

[2]) D. P. 1892, 2, 489.

loi à son profit contre son ouvrier, il est cependant certain qu'elle a été votée en faveur des travailleurs.

On ne peut renoncer à demander des dommages-intérêts pour renvoi intempestif, mais on est reçu à se désister à l'avance de tout délai d'avertissement réciproque [1]). Par cette stipulation l'ouvrier se met dans une situation spéciale ; il s'engage à ne pas invoquer le défaut de congé comme source de dommage. Il lui sera cependant loisible de faire valoir toutes autres circonstances préjudiciables. C'est toutefois déjà ébrécher le principe de la loi.

7. Dans le projet de loi belge sur le contrat de louage des ouvriers, on a stipulé dans l'article 7 : « Lorsque l'engagement a une durée indéfinie, chacune des parties a le droit de se départir du contrat par un congé donné à l'autre partie, en observant le délai déterminé par l'usage des lieux, et, à défaut de tout usage, un délai de huit jours au moins ».

Le rapporteur de la commission extraparlementaire, après avoir analysé la doctrine de Guillouard et celle de Laurent, rejette cette dernière et fait les observations suivantes. « La commission reconnait aux patrons et aux ouvriers le même droit de se départir du contrat par un congé. Sans doute une brusque résiliation du contrat expose l'ouvrier à demeurer sans travail pendant quelque temps. Mais le départ précipité des ouvriers ne peut-il pas, de son côté, placer le patron dans le plus cruel embarras ? Il y a, d'ailleurs, dans l'obligation de ne donner congé qu'en observant les délais d'usage, un correctif au droit de résiliation. S'il n'y a pas d'usage constant, le projet tempère alors la rigueur d'une résiliation instantanée, en fixant un délai de huit jours au moins ».

Lors des délibérations de la commission, M. le Président Van Berchem fit remarquer l'importance de ce dernier point, tout en observant qu'il était déjà de jurisprudence [2]).

[1]) Trib. de Comm. Roubaix, 6 août 1891, Table Quinq, V° Louage d'ouvr. et d'ind. 14.
Trib. de Comm. Lille, 26 mai 1891.
[2]) Procès verbaux des séances p. 62.

TITRE IV

Obligations du maître et de l'ouvrier

CHAPITRE I

Obligations du patron

SOMMAIRE : *Section 1re* : Fournir la besogne convenue. — 1. Obligation générale quant à la besogne. — 2. Obligation quant à la sécurité. Dissertation. — 3. Systèmes multiples de responsabilité. — 4. Différences dans les conséquences de ces systèmes. — 5. Il n'est pas possible d'assimiler le louage de services au louage de choses. — 6. Etat de la jurisprudence. A. En France. B. En Belgique. — 7. Etat des projets législatifs. A. En France. B. En Belgique.

Section 2me : Payer le salaire. — 1. Obligation générale.

§ 1er Mode de Payement.

I. Loi belge du 16 août 1887.

1. A qui elle s'applique. — 2. Prescription générale du payement en monnaie et principe. — 3. Exception au principe. — 4. Garanties d'exécution du principe. — 5. Des retenues : Système de la loi, applications de jurisprudence ; cas spécial. — 6. Epoque du payement. — 7. Lieu du payement.

II. En France.

1. Loi. — 2. Projets.

§ 2me En mains de qui se fait le payement.

1. Principe.

I. Loi belge du 18 août 1887.

1. Texte. — 2. Pourquoi on n'admet pas l'insaisissabilité absolue? — 3. Comment établit-on le chiffre du salaire en cas de suppléments en nature ou en espèces ? — 4. A qui s'applique cette loi. — 5. L'incessibilité est la conséquence

de l'insaisissabilité. — 6. Peut-on cumuler la saisie et la cession ? — 7. Ces prescriptions sont considérées comme d'ordre public avec quelques atténuations. — 8. Exception en cas de pension alimentaire.
II. En France.
1. Jurisprudence et projet.
§ 3me Garanties pour le payement du salaire.
1. Garantie spéciale : art. 1798. — 2. Privilège général. a) en Belgique. b) en France. — 3. Privilège particulier.
§ 4me Prescription du salaire.
1. Notion générale.

SECTION Ire.

Obligation de fournir la besogne convenue.

1. Le maître ou patron doit *fournir la besogne à faire au temps voulu, avec les accessoires nécessaires, dans de bonnes conditions.* Il ouvrira les ateliers, donnera les outils, dirigera le travail, agira dans son rôle de commandeur, avec prudence.

Sinon, la résolution du contrat pourrait être invoquée, pour inexécution des obligations, comme dans le système général des contrats.

Si cette infraction aux exigences du contrat amène un dommage, il faudra le réparer.

2. Le cas spécial des *accidents* de travail se rattache selon nous à l'obligation patronale de fournir un travail dans des conditions normales de sécurité. Si l'on veut y réfléchir sérieusement, on admettra le contrat de louage avec la stipulation implicite d'une certaine garantie, au même titre quel'on croit qu'il y a un salaire convenu si même on n'en a pas parlé.

Le patron est un homme ; il a un cœur. L'ouvrier est son semblable. Ils contractent. L'un dit : « Epuise-toi, tue-toi à la besogne. Je sais que ta femme et tes enfants ne peuvent vivre que du travail de tes bras. Le labeur est donc pour toi une nécessité inéluctable. Je compte bien là-dessus. Tu viendras avant le lever du soleil, tu retourneras à la tombée de la nuit. Et ta journée se passera dans l'enfer du laminoir, dans les flammes et le froid alternatifs du gueulard, dans les ténèbres humides de la mine. Chaque semaine tu recevras une maigre paie, assez pour ne pas mourir de faim ! » Ce langage est déjà bien terrible. Mais ce serait sortir de l'humanité que de faire

murmurer au patron : « Je ne veillerai pas à la solidité de la cage, ni des trains de descente et de montée, ni au soutènement des voûtes. Qu'il y ait éboulement ou que le câble casse et tu iras t'abîmer au fond, mais je t'ai payé... Que la machine éclate, que l'échafaudage s'écroule par défaut de surveillance, je t'ai payé et ne t'ai pas promis de surveillance. Peut-être la loi m'atteindra-t-elle d'un autre côté, tant mieux pour toi. Mais je te le répète : je ne te promets ni précautions, ni surveillance ! »

Rentrons vite dans l'humanité; il fait triste et froid en dehors d'elle.

Après s'être entendus sur le prix et le travail, au moment où l'ouvrier s'en va, le patron se dira en lui-même : « Encore un homme qui va travailler à ma richesse, sous mes ordres. Encore un homme livré à ma garde. Je dois veiller à sa sûreté de toutes façons. Ce soin, je le reconnais et je l'assume ». Et l'ouvrier y compte bien.

Voilà ce qui se passe. Peut-être que ce langage ne se parle pas dans la conscience avec la même précision, mais au moins toujours un sentiment équivalent effleure l'esprit de l'exploitant.

Les contractants pactisent donc au sujet des accidents.

Abstraction faite de cette première preuve psychologique, si l'on veut concevoir les règles du contrat au vœu de l'équité, n'est-on pas frappé de la nécessité des engagements à ce sujet? C'est à ce point vrai que l'on ne peut imaginer un contrat qui les renie. En effet, il y a des choses tellement essentielles qu'on a beau les taire, les étouffer, elles survivent et parlent d'elles-mêmes.

Que deviendrait n'importe quel contrat, s'il n'obligeait qu'à ce qui est strictement exprimé ?

Prenons notre propre contrat. D'ordinaire il n'y a de stipulation expresse que sur le prix et la durée du travail. En conclura-t-on qu'on n'est convenu que de cela? Si l'ouvrier a besogné pendant la durée voulue mais a gâché l'ouvrage, l'attaquera-t-on en vertu du contrat ou en vertu des art. 1382 et suivants? En vertu du contrat certes, alors même que l'on n'aurait rien spécifié quant à la qualité de la besogne. C'est dans la logique des choses, c'est dans l'équité des conventions. Etablissons un parallélisme. Le patron s'est évidemment obligé à fournir, dans les conditions voulues, les accessoires du travail c'est-à-dire

l'usine, les instruments. Mais il ne donne que des instruments défectueux, l'un éclate et blesse l'ouvrier. N'a-t-il pas failli dans son exécution, n'est-il pas actionnable d'après le contrat de travail?

Si deux personnes ont conclu entr'elles un contrat renfermant cinq stipulations bien précises, et que tout à coup survienne dans leurs rapports juridiques une complication non prévue, sur quelle base devrait-on traiter? Sur la base du contrat indiscutablement. On appliquerait la faute contractuelle. C'est ainsi notamment que dans les contrats innommés on se règle d'après les principes généraux des obligations et surtout de la faute contractuelle. Les règles du Code sur l'interprétation des conventions expriment une opinion identique. Consulter particulièrement les articles 1160, 1164.

De même ici. Supposons donc un instant exclue absolument la clause de direction, de surveillance. Un patron purement mercenaire et un ouvrier imbécile. Ni l'un ni l'autre n'ont pu songer à la garantie. L'un est une machine qui paye, l'autre une machine qui peine. Arrive un accident pendant le travail. Nous ne pensons pas que même alors il soit possible de recourir au délit ou au quasi-délit. Car c'est précisément à rapport de ce contrat de travail que l'accident se produit. C'est à l'occasion et à raison de leurs rapports juridiques que le conflit se produit. Il nous paraît que l'on ne peut détacher ces deux choses : le contrat de travail, la cause; l'accident, l'effet. Effet imprévu dans notre supposition mais qui n'en doit pas moins être envisagé dans les circonstances contractuelles où il a éclaté.

Voyons le lien intime qui relie l'accident au contrat de travail. L'ouvrier s'occupe chez le patron, dans les usines de celui-ci. Il est sous la férule de l'exploitant du matin au soir; il fait mouvoir la machine, il grimpe sur les échafaudages. Il n'est pas un acte qu'il n'exécute dans le domaine de son cocontractant et en raison d'autre chose que du contrat. C'est ainsi seulement qu'il peut accomplir son engagement, fournir son travail et mériter son salaire. A cet instant où il se montre le fidèle employé de son maître, un accident le frappe. Et l'on peut dire que ces deux hommes sont deux étrangers, deux indifférents? C'est le contrat qui a mis l'ouvrier là. Le contrat le frappe. Au contrat à réparer.

Les contractants sont deux étrangers qui se lient par rapport à

certaines choses. Il y a alors pour eux deux situations. Celle du contrat; là, ils se connaissent, ils sont apparentés, ils sont liés. Celle d'au-delà du contrat; là, ils redeviennent deux indifférents, deux étrangers. Ce sont les deux domaines de la faute contractuelle et de la faute délictuelle. L'un territoire est de paix : la trève y a été décrétée : on s'y doit les attentions de bons pères de famille. L'autre territoire est de guerre; on répond de toute faute; le moindre tort doit être immédiatement vengé par une complète réparation.

Ce principe est reconnu par le projet de loi proposé par la Commission belge instituée pour l'élaboration du contrat de louage de services, dans l'article 10 où il est dit :

« Le chef d'industrie ou patron et le chef de ménage ont l'obligation de prendre, avec la diligence d'un bon père de famille, toutes les mesures propres à empêcher, autant que possible, que la sécurité de l'ouvrier ou du domestique ne soit compromise pendant l'exécution du travail ou du service, en proportionnant ces mesures aux dangers plus ou moins grands que celle-ci peut présenter, ainsi qu'à l'âge ou au degré d'apprentissage de l'ouvrier ou du domestique. »

Mais où se trouvent le fondement de la faute contractuelle, la mesure d'après laquelle se règlent les obligations qui relèvent d'elle, la délimitation entre faute contractuelle et faute délictuelle? Le législateur de 1802 a-t-il réellement reconnu et consacré ces appellations et ces distinctions?

Tout d'abord, il est certain que l'article 1137 est le siège de la faute contractuelle. Cet article déclare :

« *L'obligation de veiller à la conservation de la chose... soumet celui qui en est chargé à y apporter tous les soins d'un bon père de famille.* »

Cet article a de grandes conséquences : il abolit la *culpa lata* (crassa et supina negligentia) — *la culpa levis in concreto* — *la culpa levissima.* Il ne conserve et n'applique, dans la généralité des cas (puisque la fin de l'article nous annonce des exceptions) que *la culpa levis in abstracto* c'est-à-dire le défaut de soins qu'apportent à leurs affaires des personnes prudentes.

Mais l'article 1137 n'a en vue que la conservation de la chose, c'est-à-dire une des parties de l'obligation ayant pour objet de donner un corps certain. Cela semblerait en diminuer singulièrement l'étendue.

Cependant, personne que nous sachions n'hésite à étendre la portée de cet article et à en faire le siège complet et unique de la faute contractuelle.

On se servira donc de cette mesure des soins d'un bon père de famille dans tous les cas où l'on devra juger non seulement de la conservation d'un corps certain, mais encore de l'exécution des obligations de faire, mais encore de l'exécution des obligations dérivant de la loi ou naissant d'un quasi-contrat. On peut en trouver des applications aux articles 450 (tutelle) et 1374 (gestion d'affaires).

La mesure unique remplace donc la mesure triple de l'ancien droit. Un seul degré au lieu d'une échelle de responsabilité. Cette nouvelle mensuration doit atteindre tous les cas que frappait la taxation tripartite.

En deux seules circonstances et cela seulement quand il n'y a pas eu de convention (Titre, IV L. III), le Code prend un autre mode d'estimation : c'est lorsqu'il s'agit de délit et de quasi-délit.

Le domaine du droit civil est donc nettement divisé en deux territoires. Sur l'un d'eux règne le régime de la faute contractuelle — sur l'autre le régime de la faute délictuelle ou aquilienne.

La division était la même en droit romain. C'est un principe que la faute aquilienne naît en dehors des contrats, et qu'à l'encontre des actions naissant des contrats on ne répond pas, en règle générale, de l'omission dans la faute aquilienne [1]) parce que l'homme non lié par une convention à un autre n'est pas astreint à agir.

Quand, au contraire, il y a convention, on n'a plus *l'actio legis aquiliæ* (damnum injuria datum) mais l'action naissant du contrat (actio pro socio; *actio directa-contraria*).

C'est en vain qu'on nous objecterait le concours de *l'actio legis aquiliæ* et de *l'actio* de certains contrats (depositi, commodati, locati). Ce concours certes est indiscutable, de nombreux textes du Digeste en font foi.

Ce concours n'avait d'utilité que quand une des actions faisait obtenir au demandeur plus que l'autre, par exemple une peine [2]). Ce con-

[1]) Cornil. Droit Romain L II, Titre II, p. 353.

[2]) On appliquait le principe : « *unâ viâ electâ, excluditur altera* ». Et le juge doit y veiller « *Id que officio judicis continetur, apud quem locato agetur* » 43 D. XIX 2.

cours ne détruit pas l'action du contrat, il la laisse subsister dans son entièreté. De plus, ce concours n'existe que pour certains contrats comme par exemple pour le commodat : 7 § 1 D XIII. 7; le louage : 13 pr. D. XIX, 2 : « respondit Paulus vel lege Aquilia, vel ex locato recte eum agere » 30 § 2 D XIX 2 etc...

Nous retrouvons dans l'ancien droit français cette distinction nette et précise entre l'action naissant du contrat et l'action naissant du délit ou du quasi-délit, sans immixtion de l'une dans le domaine de l'autre. Pothier, en son traité des obligations, fait rigoureusement la séparation entre ces deux réparations.

Le Code civil a marché sur ses traces, abolissant la division tripartite des fautes.

C'est dans ces conditions que s'ouvre le débat. Il faut savoir si au contrat de louage ou mieux de travail, est attachée la question des risques, des accidents. Il ne peut y avoir de doute.

Il est donc certain pour nous que dans le contrat de travail on a promis certaines choses quant aux risques. A ce sujet on promet à l'ouvrier une certaine garantie qui est de l'essence du contrat tout autant que dans la vente la garantie en cas d'éviction. A l'art. 1625 la loi ne décrète pas la garantie, elle la reconnaît et la règle. Si elle ne l'eût pas fait, la garantie en eut-elle moins existé? Au moins au même titre, la garantie existe dans le contrat de travail, peu importe que la loi n'y ait pas songé, parce que cette garantie est essentielle, inhérente au contrat.

Bien souvent on n'aura rien dit de l'obéissance, de la direction. Mais l'autorité va de soi, elle est essentielle et sous-entendue. C'est la situation qui proclame toutes ces prérogatives, tous ces droits, tous ces devoirs. De même que l'autorité va de soi, de même les corollaires : une surveillance, une direction; un matériel.

Mais adopterons-nous la garantie telle que l'expose M. Sainctelette? Dirons-nous avec lui :

« Enlever à quelqu'un toute liberté d'allures c'est s'obliger à le ménager jusque dans les moindres détails. L'exproprier de la gérance de sa personne, c'est se l'approprier. Vous devenez mon maître. C'est dans la fonction que vous me confiez, votre volonté qui mène mon corps. En substituant votre volonté à la mienne, vous me déchargez

des suites de tout ce que ma personne fera sous l'impulsion de votre volonté et vous vous en chargez. Vous faites vôtres tous les résultats bons ou mauvais de la gérance entreprise. »

Voici comment dans un écrit anonyme on relève ces dires :

« Il me semble impossible d'admettre que le contrat de louage ait pour effet comme le prétend M. Sainctelette de substituer la volonté du patron à celle de l'ouvrier au point de réduire celui-ci au rôle de machine inconsciente. En droit, un tel contrat serait contraire à l'ordre public, et comme tel radicalement nul : ce serait sous une autre forme le rétablissement de l'esclavage. En fait, il serait toujours inexécuté, car il est impossible à l'homme de faire abstraction complète de son initiative et de sa personnalité. »

Les déductions de M. Sainctelette sont contraires au fait. Jamais l'ouvrier n'étouffe entièrement sa personnalité et sa responsabilité. L'ouvrier reste homme. Enlever à l'ouvrier de six heures du matin à six heures du soir toute responsabilité, toute conscience, toute initiative, c'est en faire un outil. une chose, res. Il nous paraît certain que c'est oublier l'émancipation voulue et opérée par la Révolution dans les Déclarations des Droits de l'Homme et dans l'article 1780 du Code civil. M. Sainctelette écrit lui-même : « De toutes les révolutions accomplies à la fin du siècle dernier, ce ne fut pas la moins considérable de substituer le travail volontaire au travail forcé et de remplacer le servage par le contrat de louage de services. »

Cette garantie absolue est un mythe. Il est matériellement impossible de surveiller tous les ouvriers. On en arriverait à placer autant de porions que de houilleurs dans la mine ; et sur la machine. deux ingénieurs pour surveiller l'un le chauffeur, l'autre le machiniste.

Jamais non plus patron et ouvrier n'ont entendu stipuler cette extraordinaire garantie qui n'est rien moins que l'engagement de restituer l'ouvrier sain et sauf à la sortie de l'usine.

Mais ce qui est vrai c'est que le chef doit *direction*, *surveillance* et *matériel*. Or, toutes les obligations où il n'a pas été stipulé plus ou moins doivent s'exécuter avec les soins d'un bon père de famille. C'est-à-dire que le patron doit une bonne direction, un matériel sûr.

Le patron fournit la direction et les outils. De ces deux chefs, il doit promettre qu'il n'y aura pas d'accidents.

L'ouvrier reste homme : il peut commettre un oubli, une faute qui causent des blessures, la mort : son directeur n'en rendra pas compte. Mais si l'accident vient d'un défaut de surveillance, d'une installation vicieuse, le patron sera responsable en vertu du contrat.

A titre de dissertation, nous exposerons comment à nos yeux, sous l'empire du régime actuel, se déroulent les obligations patronales relatives à la présente matière.

La responsabilité quant aux machines ne paraît pas varier avec l'ouvrier, jeune ou âgé : le matériel doit toujours être sûr.

Le surveillance et la direction, au contraire, se mesureront aux circonstances. On n'a certainement pas voulu d'une surveillance suivant l'ouvrier comme son ombre, dirigeant la main dans chacun de ses mouvements, dirigeant la marche dans chacun de ses pas. Mais la surveillance doit être humaine. Aussi y aura-t-il un devoir particulier, sous ce rapport, quand le patron prendra sous ses ordres des *enfants*. La jurisprudence l'a reconnu en de nombreux jugements. L'un des attendus de ceux-ci dit : « que l'obligation de surveillance est encore plus étroite quand l'ouvrier est un enfant ». La surveillance grandira en rigueur quand l'ouvrier aborde pour la première fois un nouveau genre d'ouvrage, quand il est nouveau venu, quand on installe de nouveaux appareils. C'est que, ici, comme dans l'exécution de tous les contrats, il faut apporter les soins d'un bon père de famille. La responsabilité est donc moins grande selon que l'ouvrier est plus âgé, plus conscient.

La même évaluation (les soins d'un bon père de famille) se retrouve dans la question des machines, engins, etc... Le patron, comme un bon père de famille, doit avoir une installation irréprochable, pleine de sécurité : « Le maître de la fabrique engage sa responsabilité lorsqu'il n'assure pas autant que cela est possible la sécurité personnelle de ses ouvriers dans l'exécution des travaux auxquels il les emploie. Il en est notamment ainsi lorsque l'un d'eux est tué par suite de la chute d'une balle de coton et que l'appareil existant dans la fabrique pour hisser les balles qui doivent être emmagasinées est installé dans des conditions dangereuses. L'imprudence de la victime qui a été la cause immédiate de l'accident, n'affranchit pas le patron de toute responsabilité ». Voilà ce que la jurisprudence a tiré du délit et

du quasi-délit. Nous ne discutons plus si cela s'y trouve mais nous croyons certain que cela ressort du contrat du travail.

Telles sont les applications les plus apparentes de ces deux devoirs : surveillance, direction et bon matériel.

Les conséquences de ces principes surgissent en cas d'accidents. Il peut y avoir deux sortes d'accidents, les uns que nous appellerons accidents *simples*, les autres, accidents *complexes*.

Les premiers, accidents simples, seront ceux où l'ouvrier aura été blessé par une machine avec laquelle il n'a aucun rapport ou blessé dans l'exécution d'un ordre dont il ne connaissait pas le danger.

Ces accidents simples ont deux causes possibles : l'une, la non-exécution de l'obligation du patron de fournir un bon matériel, l'autre le défaut d'une bonne direction.

D'après l'art. 1147 le débiteur est condamné au payement des dommages-intérêts à raison de l'inexécution de l'obligation à moins qu'il ne justifie du cas fortuit. Une société anonyme, par exemple, avait promis que la cage ne se détacherait pas, que le câble ne se romprait pas. Le train de descente va s'abîmer au fond : de ce chef la société doit des dommages-intérêts à moins de preuve du cas fortuit. L'obligation de fournir un bon matériel qui ne se casse pas n'a pas été remplie.

Là où une preuve écrite n'a pu être prise (comme en cas d'accidents) on peut recourir à la preuve testimoniale et aux présomptions. Or ici vaudra la présomption que c'est d'un bon père de famille d'avoir des machines et des échafaudages solides.

La machine est au patron. Elle est son prolongement ; elle est un peu lui-même. Le patron a causé dommage ; à lui de prouver le cas fortuit. Il avait promis de ne pas faire, il a fait.

Exemples d'accidents simples : rupture de la chaîne d'un ascenseur — écroulement d'un échafaudage — explosion d'une chaudière — explosion produite par le mélange opéré, sur l'ordre du maître, de deux substances dont l'ouvrier ignorait les propriétés chimiques.

Les accidents mixtes ou complexes sont ceux qui ne dérivent pas aussi directement du patron et auxquels l'ouvrier peut avoir une part.

Quelques exemples feront sentir la différence. L'explosion de la machine sera un accident simple à l'égard du machiniste et deviendra

accident complexe à l'égard du chauffeur. Une explosion de grisou peut être due soit à un défaut de surveillance des ingénieurs, soit à une imprudence du mineur. Une main prise dans un engrenage ou une main broyée sous le marteau-pilon montrent la rencontre de l'ouvrier et de la machine, ce qui rend la situation complexe.

Dans les accidents simples, le patron est immédiatement mis en cause. Nulle preuve à faire contre lui. Les obligations n'ont pas été exécutées; le maître est en faute par le fait même. A lui de se décharger par la preuve du cas fortuit.

Dans les accidents complexes au contraire, il y a plusieurs éléments à débrouiller. En effet il peut y avoir eu faute du patron, faute de l'ouvrier ou cas fortuit. Par la nature même de l'accident, le patron n'est pas du coup débiteur inexécutant. Dans la loi, nulle présomption contre lui. L'ouvrier devra fatalement, logiquement, établir la situation de débiteur du patron c'est-à-dire prouver sa faute, la non-exétion. Auquel cas, preuve étant faite, le patron excipera, s'il le peut, du cas fortuit.

Monsieur Pirmez pense de même, à un point de vue différent : « Deux situations se présentent. Dans l'une, la lésion procède directement du fait ou de la chose du défendeur. C'est un traqueur atteint à la chasse d'un coup de fusil, un passant blessé par la chute d'une corniche, un ouvrier brûlé dans l'explosion d'une chaudière, un voyageur estropié dans un choc de train. La lésion a été faite par celui ou par les choses de celui à qui on demande réparation. Il est clair qu'il a enfreint l'obligation de gouverner ses actes et ses choses de manière à ne pas attenter au droit d'autrui. La preuve incombant au demandeur est faite, elle l'est complètement.

Si le défendeur prétend que la fatalité seule a été cause de ce qui est arrivé, il est libre de le faire, mais il est *prima facie* convaincu d'avoir lésé le droit d'autrui, c'est à lui de montrer, derrière ses actes, le coup du sort.

Dans la seconde situation, les actes du défendeur n'ont, par eux-mêmes, lésé aucun droit, mais on prétend qu'ils sont cause que d'autres faits ont produit une atteinte dommageable à la personne ou aux biens d'autrui... » Voir aussi l'article de Labbé, Recueil de Sirey 1885 4° partie page 25.

Cependant on conçoit que l'expression la plus pure de la philosophie du droit actuel est insuffisante à résoudre la grave question des accidents. C'est la tâche sublime des législateurs d'établir un régime nouveau qui, en introduisant dans le code industriel des principes fatalement ignorés par les jurisconsultes de 1802, ou en organisant un ensemble de mesures d'assurance, guérira une des plaies les plus lamentables de notre société : l'irresponsabilité dans de nombreuses catastrophes et les lenteurs angoissantes de la procédure en réparation.

3. Mais une variété étonnante de systèmes a surgi pour résoudre la question de responsabilité et de réparation. Quelle est la nature de l'action? L'action nait-elle d'un délit, d'un quasi délit ou d'une inobservation du contrat? Jusqu'où va la faute? A qui le fardeau de la preuve? Ces questions ont été si souvent et si copieusement traitées que nous ne ferons que résumer les sentiments.

Longtemps les décisions judiciaires se sont basées uniquement sur la faute aquilienne [1]). Certains auteurs persistent dans cette voie [2]). Plus tard en 1883, on a mis en avant la faute contractuelle, garantissant la sécurité, ce qui rejette sur le patron le fardeau de la preuve [3]). Une théorie intermédiaire s'est établie, partant du contrat qui renferme pour le patron des obligations de précaution, sans garantie toutefois de sécurité : c'est le système de la responsabilité contractuelle sans interversion de la preuve [4]).

Glasson [5]) constate qu'en certains cas une dualité d'action se

[1]) Jurisprudence française et jurisprudence belge. La 1re reste fidèle à la faute délictuelle, la seconde d'abord réfractaire adopte la faute contractuelle. (Cass. Belge 8 janvier 1886 Pas. I. 38; 28 mars 1889. Pas., I. 161 etc.)

[2]) Pirmez. De la Responsabilité; « ... Le contrat n'a pas eu pour objet de les garantir des accidents » p. 16.

Lefebvre. Revue de Jurisprudence en matière civile, XV : « Il n'y a qu'une faute délictuelle ».

[3]) Marc Sauzet. Revue critique de législation et de jurisprudence : « Si un accident se produit, c'est au patron à prouver qu'il a satisfait à son obligation ».

Sainctelette. De la Responsabilité et de la Garantie et ses brochures postérieures.

Labbé. Recueil de Sirey 1885 IVe partie p. 25.

[4]) Glasson. Op. cit. p. 32.

[5]) Id. p. 32.

produit, l'action contractuelle d'une part et d'autre part l'action délictuelle des articles 319 et 320 (ou 418-419, 420 C. P. Belge). Mais cette dualité, originaire du droit romain où elle se composait de l'actio ex contractu ou de l'actio ex delicto, (faute contractuelle et faute aquilienne) peut se concevoir plus complète [1]) et non limitée aux cas des art. 319 et 320.

4. Plusieurs différences séparent ces deux fautes.

La faute contractuelle se conçoit sans dommage réel et peut servir à justifier la rupture du contrat. Ex : Le patron manque de prudence ; l'ouvrier qui voit ses jours en péril sera admis à faire valoir ce défaut de sécurité pour renoncer à sa besogne. Au contraire, la faute délictuelle n'existe pas en fait sans dommage causé.

Une seconde différence résiderait en ceci selon Glasson que « s'il s'agit d'une faute contractuelle et non pas d'un délit civil, les patrons ont incontestablement le droit, par des stipulations formelles, de limiter leur responsabilité et même de la supprimer entièrement ». L'illustre auteur nous paraît se tromper. On ne peut jamais s'exonérer de son dol : pareille stipulation, profondément immorale, est nulle (art. 1131) [2]). D'autre part, soit dans un contrat, soit hors contrat, rien se s'oppose à ce qu'on se décharge des conséquences d'un préjudice involontaire [3]).

[1]) Pand. Périod. 1889, 1155 ; 1891, 293, 1 ; id. 951.

Voet (ad Pandectas) établit nettement ce concours en droit romain.

[2]) Le Droit et les Ouvriers par Alfred De Courcy. Citation page 49 d'un avis de M. Lyon Caen : « Je crois avec une pleine conviction que la responsabilité contractuelle peut être écartée par une convention, pourvu qu'il ne s'agisse ni de dol, ni de faute lourde y assimilée. Je l'admets aussi bien quand il s'agit d'une faute ayant pour conséquence un dommage causé à la personne que lorsqu'il est question d'un dommage causé à une chose ».

Contra Sainctelette. « Les parties pourraient certes ajouter à la garantie de droit, dit Sainctelette, une garantie conventionnelle, mais elles ne pourraient la réduire. Car ce qui touche à la sûreté des personnes est d'ordre public. » De la Responsabilité et de la Garantie chap. III n° 23.

Remarquons en effet que tout ce qui intéresse l'existence humaine acquiert une telle gravité que la faute légère devient aisément faute lourde.

C. d'app. de Liège 1 février 1888. « On ne peut stipuler d'avance l'immunité des fautes lourdes ; pareille stipulation est nulle. » Jurispr. de la C. d'appel de Liège 1888 n° 6.

[3]) Alf. de Courcy. eod. loco p. 50.

Contra Benzacar, Les Accidents du travail manuel : « La stipulation d'exemption est nulle parce que l'art. 1382 est d'ordre public » page 82.

Dufourmantelle loc. cit. p. 126.

Cour d'appel Liège 14 mars 1894. Jurispr. de la Cour d'appel Liège, 1894

Et en fait, les principes d'équité que l'on invoque pour supposer la faute de l'art. 1382 ou pour démontrer le manque de précautions tacitement convenues sont les mêmes : l'art. 1382 très général [1]) s'interprête d'après les règles d'humanité que l'on recherche également quand il s'agit de fixer la mesure des garanties que le maître doit à son ouvrier, de par le fait contractuel de l'engagement. La réparation du préjudice nous paraît aussi, malgré les profondes divergences théoriques, tendre à s'uniformiser quelle que soit la source de la responsabilité, car si les articles 1149 et 1150 semblent à priori dire autre chose que l'art. 1382, il faut d'autre part se rappeler que dans le contrat de louage quand même on admet la stipulation tacite de sûreté, c'est d'une manière si vague que rien n'est précisé quant aux prévisions du dommage (ce pourrait être la réparation entière) et qu'on reste sous l'empire des idées les plus générales — puis il faut en outre ne pas perdre du vue que l'art. 1382 embrasse, c'est vrai, le dommage direct et le dommage indirect, mais qu'il donne aussi au juge le pouvoir d'arbitrer la réparation d'après la gravité de la faute et les circonstances concommittantes [2]). La jurisprudence en matière de contrat de transport et les débats récents à la chambre belge sur ce contrat rejettent également une taxation uniforme pour les sinistrés [3]), uniformité qui selon une erreur de M. Sainctelette répondrait à l'idée de la garantie contractuelle.

n° 13 : « Le principe consacré par l'art. 1382 du Code civil est d'ordre public et nul ne peut se soustraire à son application en convenant d'avance avec autrui qu'il ne réparera pas en tout ou en partie le dommage qu'il pourra lui causer par sa faute »

[1]) Sainctelette chap. V n° 15 constate le fait mais en nie l'explication logique. Cependant si l'on entend que dans les contrats le taux de l'exécution loyale est celui d'un bon père de famille, lorsqu'il s'agit de la vie des travailleurs on admettra que l'équité requière les soins les plus minutieux. Voyez Pirmez. De la Responsabilité p. 36 n° 37.

[2]) Laurent XX n° 483, 530.

Sainctelette chap. III n° 25 : « Les dommages intérêts dûs à l'ouvrier victime d'un accident de travail sont de la réparation entière si l'ouvrier prouve que l'accident provient d'un fait méchant du patron ».

[3]) Beltjens art. 1384 n° 275-5°.

« L'action en réparation peut être basée sur le délit, le quasi-délit, le fait doleux : c'est l'action ex delicto ou l'action en responsabilité.

En pareil cas c'est à celui qui appuie son action sur semblable fait à en fournir la base. Mais cette preuve faite, les dommages-intérêts se règlent sur le pied

Une différence plus réelle résiderait dans la prescription. Toute faute contractuelle se prescrit par trente ans. L'action civile en réparation d'un délit ou quasi-délit civil se prescrit par trente ans, mais si le fait est une contravention, un délit, un crime, l'action civile se prescrit par six mois, trois ans, dix ans [1]). Comme le fait observer Benzacar, dans un cas la minorité suspend le cours de la prescription et non dans l'autre.

Nulle différence quant à la preuve entre la faute délictuelle et la faute contractuelle, si l'on comprend cette dernière dans le sens limité de responsabilité. C'est à l'ouvrier, au demandeur, à établir le fondement de son action, il y a cependant ici encore des nuances [2]). Si au contraire on adopte la théorie de la garantie, c'est au patron à s'exonérer de la réparation par une preuve. Cette preuve diffère encore selon les théories [3]).

des art. 1382-1384 et 1150 du code civil. Le débiteur est tenu à indemniser la victime de la perte éprouvée et du gain dont elle a été privée, dommages prévus ou non, pourvu qu'ils soient la suite immédiate et directe de l'inexécution du contrat ».

Pirmez. De la Responsabilité. Projet : « Il y a lieu à la réparation du dommage qui est la suite immédiate et directe » et page 40 : « Quant à l'étendue des dommages-intérêts on énonce ici la règle traditionnelle ».

[1]) « Toute faute, qui a eu pour résultat involontaire un homicide est érigée en délit; en conséquence, toute demande en dommages intérêts, dirigée contre les personnes civilement responsables de cette faute, a son fondement dans un délit et se prescrit par le même délai que l'action publique elle-même. » C. de Cass. Brux. 5 octobre 1893. J. des Trib. du 26 octobre 1893.

Cela parait contraire à la jurisprudence de la Cour de Cass. de France, analysée dans Cornil, loc. cit. p. 200 et au jugement suivant :

« Est soumise à la prescription de trente ans l'action en dommages-intérêts dirigée par la victime d'un accident de chemin de fer contre l'Etat, si la demande est fondée sur le contrat du transport »

Voir également Cass. 29 déc. 1892. J. des Trib. 1893 n. 940.

Brux. 10 févr. 1892. B. Jud. 1893, 497.

[2]) L'ouvrier ne doit pas toujours prouver que l'accident est le fait direct du maître :

« L'ouvrier victime d'un accident dans le cours d'un travail *dangereux*, fait en sa qualité de demandeur, toute la preuve qui lui incombe, en établissant que les machines et les appareils dont il disposait étaient défectueux et susceptibles de produire l'accident en l'absence de toute imprudence de sa part. — C'est au maître, qui soutient que la défectuosité des appareils n'est pas la cause de l'accident, à l'établir. » Cour d'appel Liége 28 mars 1892. Belg. jud. 1892, p. 810.

[3]) Voir Glasson loc. cit. p. 31 en note, comparant la théorie de Sainctelette et celle de Labbé.

5. Récemment, M. Sainctelette, ce très distingué jurisconsulte belge [1]) a fait au louage de services l'application mutatis mutandis des règles du louage de choses et il en déduit la garantie, non plus seulement en vertu de l'autorité du maître, mais en suite de l'obligation de restituer sauf, à la fin du louage. Bien que les législateurs du C. C. aient voulu l'application des règles du louage de choses au louage de services ainsi que nous l'avons vu, nous croyons qu'en l'espèce cela n'était pas dans leur pensée et n'est pas d'ailleurs dans la réalité des choses. L'homme, à la différence d'une chose matérielle, ne se loue pas absolument. Il est du reste pour lui-même une cause d'accident. La garantie ne découle donc pas de la nature même du contrat.

6. Résumons l'état de la jurisprudence.

A. En France.

Le patron doit prendre toutes les précautions nécessaires pour garantir l'ouvrier des accidents [2]); il doit prévoir les causes non seulement habituelles mais même simplement possibles d'accidents; il doit prendre toutes les mesures de nature à les éviter; il répond de l'état défectueux de l'outillage ou de l'absence de mesures de précaution [3]).

Il doit les protéger même contre leur propre imprudence, leur inadvertance ou leur défaillance physique [4]).

Mais la responsabilité du maître disparait si l'accident tient à un vice *caché* de l'instrument [5]), à une transgression au règlement général de l'atelier ou a une désobéissance aux instructions données [6]), à un risque professionnel [7]).

Si la faute est partagée par le maître et l'ouvrier, l'imprudence propre de l'ouvrier peut être de nature à atténuer la responsabilité du patron [8]).

[1]) Louage de Services, 1893, page 12 et sequ.

[2]) Nous renvoyons à la dernière Table Quinquennale de Labori (Gazette du Palais). V° Responsabilité.

Lyon 15 juillet 1886 (n. 665). — Lyon 10 août 1886 (n. 656). — Die 20 oct. 1888 (n. 761).

[3]) Lyon 15 juillet 1886 (n. 667). — Orléans 16 mai 1890 (n. 830). — Rouen 20 juillet 1890 (n. 698).

[4]) Vendôme 5 mars 1887 (n. 686). — Grenoble 11 déc. 1888 (n. 764). — Havre 3 juin 1889 (n. 797).

[5]) Rouen 1 août 1887 (n. 679).

[6]) Seine 20 avril 1887 (n. 690). — Lyon 2 mai 1888 (n. 730).

[7]) Chambéry 2 mai 1888 (nn. 728-9).

[8]) Dié 20 oct. 1888 (n. 763). — Grenoble 11 déc. 1888 (n. 766).

B. En Belgique.

Un jugement donne dans ses attendus la tendance générale de la jurisprudence :

« La doctrine et la jurisprudence s'accordent justement à rendre de plus en plus strictes les obligations des maîtres vis-à-vis de leurs subordonnés, surtout au point de vue de leurs devoirs d'humanité et de protection, de la sauvegarde, dans leur plus grande intégrité, des existences humaines dont ils tirent profit et qui leur sont confiées.

La subordination, qui est de l'essence du louage de services et qui est imposée à la fois par les nécessités de ce contrat et l'inégalité des conditions sociales, doit être considérée comme une raison déterminante de l'obligation rigoureuse du maître d'employer les ressources spéciales de son intelligence et de sa fortune à assurer d'une manière plus efficace la sûreté de ses inférieurs, et à y apporter tous les soins d'un bon père de famille, les prémunissant contre leur propre défaillance, ignorance et imprudence ».

Ce jugement du tribunal civil de Bruxelles [1]) (20 février 1895) a été réformé en appel le 19 juin 1895 [2]) parce que le domestique (il s'agissait d'une servante ayant soigné une malade) aurait pu se soustraire à l'exécution des services que l'on exigeait d'elle.

Il reste cependant certain que le maître doit prendre les mesures usuelles de sûreté indiquées par la science pour éviter les accidents les plus graves et les plus fréquents [3]), qu'il doit éviter que des travaux connexes ne rendent la besogne dangereuse [4]), etc.

Plusieurs fois, les tribunaux ont eu à examiner la renonciation à une indemnité, ou la transaction sur les dommages intérêts dûs. Ils ont recherché si l'ouvrier s'était bien rendu compte de ce qu'il faisait, s'il appréciait toute la portée de son acte.

C'est ainsi que le tribunal civil de Gand décidait le 3 janvier 1894 [5]) :

[1]) J. des Trib. 1895 n. 1122.
[2]) J. des Trib. 1895 n. 1155.
[3]) Civ. Brux. 22 mai 1895. J. des Trib. 1895, n. 1147.
[4]) Civ. Brux. 8 janvier 1895. J. des Trib. 1895, n. 1111.
[5]) J. des Trib. 1894, n. 1049 p. 455.
Pand. B. V° Accidents, n. 218.
Jurisprud. de la C. d'appel de Liége, 1re année;
Brux. 12 mars 1895. J. des Trib. 1895 n. 1134.

« L'ouvrier peut valablement renoncer après un accident, à tout recours contre son patron à raison du dommage subi, mais cette renonciation n'est valable que pour autant qu'elle ait été faite en pleine connaissance de cause.

Si l'ouvrier ne soupçonne pas au moment de signer, la gravité de la blessure et la durée de sa convalescence, il ne peut mesurer la portée de sa renonciation et partant celle-ci est sans effet. »

La théorie qui met le *risque professionnel* [1]) à charge du patron n'a pas reçu d'application en jurisprudence [2]).

7. Les projets déposés aux Chambres belges et françaises démontrent combien complexe est la matière. Nous donnerons de ces projets une rapide analyse.

1. *Projet Nadaud, 29 mai 1880.*

Le patron est responsable a priori à moins qu'il ne prouve la faute de l'ouvrier.

2. *Girard.*

Juridiction des prud'hommes. Dans certaines industries le patron est présumé a priori responsable à moins qu'il ne prouve la faute de l'ouvrier, le cas fortuit ou la force majeure.

3. *Peulevey, 1882.*

Le patron est responsable a priori. Il peut prouver le cas fortuit. Alors l'Etat devra indemniser la victime parce que c'est la Société qui profite du travail.

Il peut aussi prouver la faute de l'ouvrier. Alors la charge revient à celui-ci de sa faute.

4. *Peulevey, 1883.*

Même présomption de responsabilité du patron avec gradation des indemnités selon qu'il y a faute lourde, légère, très légère.

Institution d'une caisse d'assurances organisée par l'État.

5. *Faure.*

[1]) Voir ces théories dans les divers projets de lois français — et dans Dejace, de la Responsabilité.

[2]) La jurisprudence française et la jurisprudence belge exigent une faute. Brux. 2 et 12 novembre 1885. S. 21, 4, 1887. Le travail dangereux oblige seulement à plus de précautions. Ex. : Trib. de comm. Havre 3 juin 1889. T. V de L. V° Responsab. n. 797-8. Voir Benzacar dans ses observations sur les travaux périlleux.

La responsabilité de droit commun est conservée. En outre le patron est rendu, en règle générale, responsable parce que le risque de la profession est inhérent au travail et c'est le travail, c'est-à-dire le produit de revient ou encore le patron qui doit le supporter. L'indemnité à payer est moins la réparation du tort causé qu'une pension alimentaire attribuée à la famille.

6. *Lagrange.*

La responsabilité de droit commun est renversée : le patron est présumé en faute. Dans certaines industries, le patron est comptable des accidents professionnels.

7. *Maret.*

Juridiction d'un jury [1]).

8. *de Mun, 1886.*

Le patron répond de sa faute.

L'ouvrier répond de la sienne ou du moins de sa faute grave, de son ivresse, du fait délictueux.

Quant aux cas fortuits ou de force majeure et aux accidents de l'industrie provenant de l'imprudence ou d'une négligence de l'ouvrier ils seraient supportés par les caisses d'assurances alimentées par les patrons et ouvriers.

L'imprudence de l'ouvrier est assimilée au cas fortuit, car après une longue vie au danger on se relâche peu à peu des précautions et l'on devient imprudent.

9. *Rouvier.*

Responsabilité ordinaire de l'article 1382.

Risques professionnels supportés par le patron et l'ouvrier en suite d'une assurance contractée par eux deux.

10. *Lockroy, 1886.*

Responsabilité de droit commun renversée.

Risques professionnels supportés par une double assurance.

11. *Delecroix.*

Extra-parlementaire. Cas fortuits ou ceux y assimilés (lorsqu'il

[1]) Cette proposition a été développée par E. Girodet, député de la Loire et A. Pétrot, avocat à la Cour de Paris dans une brochure sur les accidents du travail et des chemins de fer. Paris, 1885. M. Pétrot expose et explique un projet de loi en 11 articles sur cette matière.

n'est pas intenté d'action) supportés par la caisse alimentée des cotisations des patrons et ouvriers.

Faute du patron : réparation par le maître.

Faute de l'ouvrier : il supportera les suites de l'accident.

12. *Projet de la Commission de la Chambre, 29 novembre 1887.*

Le risque professionnel découle du droit commun d'après l'art. 1384 qui oblige le patron à répondre des choses qu'il a sous sa garde.

Le patron est responsable et doit indemniser l'ouvrier, selon tarif, de tout accident, hormis le fait intentionnel de l'ouvrier.

13. *Projet de la Commission du Sénat, 27 janvier 1890. Rapporteur M. Bardoux*).

Le précédent système est adouci. Il faut un accident survenu par le fait du travail ou à cette occasion.

Le patron sera libéré de la responsabilité s'il y a faute lourde de l'ouvrier.

Les syndicats professionnels se chargeront de l'assurance.

14. *Projet du ministre Roche, 28 juin 1890.*

Le risque professionnel limité comme au précédent projet, dans l'industrie dangereuse, donne naissance à une indemnité fixe. Pour s'en exonérer, le patron doit prouver la faute lourde de l'ouvrier. Pour avoir des dommages-intérêts, l'ouvrier doit prouver la faute lourde du patron.

L'assurance sera obligatoire.

15. *Projet de MM. Ricard et Guieysse, 26 janvier 1891.*

Par l'assurance obligatoire des industriels on garantit une indemnité à l'ouvrier.

Les Commissions d'arrondissement ont le pouvoir, dans chaque cas spécial, soit de diminuer ou de supprimer, soit d'élever à la complète réparation le chiffre de l'indemnité

16. *Projet Richard, 27 janvier 1891.*

Patrons et ouvriers sont obligés d'assurer les travailleurs. Le premier verse les 3/4 de la prime, le second verse le reste.

La caisse d'assurance peut se retourner contre le patron qui a fait preuve de négligence.

17. *Projet Dron, 2 février 1891.*

L'assurance obligatoire et le risque professionnel embrassent la grande partie des cas. Il y a responsabilité entière patronale s'il y a eu condamnation criminelle ou correctionnelle.

Il y a exonération de réparation si l'ouvrier a agi intentionnellement.

18. *Projet Delecour, 9 mars 1891.*

L'accident donne toujours droit à une indemnité (à moins d'acte criminel de la victime).

L'assurance est obligatoire et l'on ne peut poursuivre civilement le patron.

19. *Projet Vian, 20 juin 1891.*

Assurance obligatoire de l'employé par l'employeur à raison de 8 francs par ouvrier.

20. *Projet de la Commission du travail, 25 février 1892.*

Le risque professionnel limité embrasse a priori tout accident et donne droit à une indemnité.

Le régime diffère en cas de faute lourde démontrée dans le chef de l'une ou l'autre des parties.

L'assurance est obligatoire pour les patrons mais le choix du mode d'assurance leur est laissé.

La Chambre a voté ce projet le 10 juin 1893. En août 1895 le Sénat a également voté les premiers articles de ce projet.

Rien de définitif n'est donc obtenu.

B. En Belgique.

1. *Projet Janson. Casse. etc., 17 mai 1890.*

Assurance obligatoire par les patrons pour les accidents professionnels.

Pas d'indemnité en cas de faute manifeste de l'ouvrier.

Recours spécial contre le patron en cas de faute manifeste.

2. *Avant-projet de la commission gouvernementale 1892.*

Le patron est contractuellement responsable de sa faute démontrée.

La réparation des accidents professionnels incombe au maître par le moyen d'une indemnité.

Le Ministre du Travail, M. Nyssens, faisant preuve d'une grande activité, se propose de presser vivement et de faire aboutir, pendant la présente session, la solution de cette question vitale.

SECTION 2me

Obligation de payer le salaire

1. Payer le salaire convenu, au temps convenu.

Le Parlement belge a retenti des plaintes qu'élèvent les ouvriers frustrés dans le mesurage ou l'estimation de leur besogne. Pour réprimer les fraudes le Gouvernement a déposé immédiatement un projet de loi. Ce projet de M. Begerem, amendé par M. Van Clemputte, fut voté à la Chambre le 21 juin 1895 [1]). En voici la teneur :

« La loi du 16 août 1887 relative au payement des salaires et l'art. 499 du Code Pénal sont complétés comme suit :

Art. 10bis (L. 16 août 1887). Nonobstant toute convention contraire, l'ouvrier a toujours le droit de contrôler les mesurages, pesées ou toutes autres opérations quelconques qui ont pour but de déterminer la quantité ou la qualité d'ouvrage par lui fourni et ainsi de fixer le montant du salaire.

Quiconque aura entravé l'ouvrier dans l'exercice de ce contrôle sera puni conformément à l'alinéa 1er de l'art. 10.

Toute action du chef de cette infraction sera prescrite par six mois, conformément à l'alinéa 3 de l'art. 10.

Cet article concerne tous les ouvriers.

Art. 499 (Code Pénal). Seront condamnés à un emprisonnement de huit jours à un an et à une amende de 26 à 1000 francs ou à une de ces peines seulement ceux qui, par des manœuvres frauduleuses, auront trompé :

1° L'acheteur ou le vendeur sur la quantité de choses rendues ;

2° Les parties engagées dans un contrat de louage d'ouvrage ou l'une d'elle soit sur la quantité, soit sur la qualité de l'ouvrage fourni, lorsque, dans ce second cas, la détermination de la qualité d'ouvrage doit servir pour fixer le montant du salaire. »

Le Ministre de la Justice espérait faire voter immédiatement après son projet par le Sénat, mais les circonstances ne le permirent pas.

[1]) Ann. Parlem. Projet de loi et exposé des motifs, Séance du 31 janvier 1895, p. 568.

Rapport de la Commission par M. Van Cleemputte. Documents n. 100 p. 121.

§ 1er. *Mode de payement.*

I. Loi belge du 16 aril 1887.

1. En Belgique une loi du 16 août 1887 règle le payement des salaires des ouvriers. Il faudra donc s'y tenir. C'est une loi d'ordre public, à laquelle on ne peut déroger. Elle ne concerne cependant ni les ouvriers agricoles, ni les domestiques, ni d'une manière générale les ouvriers logés et nourris chez leurs patrons (art. 12).

La loi n'est pas faite en faveur des *maîtres briquetiers* car leur gain n'a pas le caractère de salaire « dont l'idée dominante est d'une rétribution contractuelle, fixée, définitivement acquise, obtenue en échange d'un travail fourni » [1].

Le *matelot-pêcheur* qui reçoit des avances et est payé par une quote-part de la pêche, n'est cependant pas un associé d'après la Cour de Cassation; mais quoique assimilable à l'ouvrier, il ne bénéficiera pas de la loi, pas plus que les *matelots de la marine marchande* parce que cette loi ne s'adresse qu'aux travailleurs des industries extractives et manufacturières. (Déclarations au Sénat de MM. De Moreau, Beernaert, Devolder).

Il faut entendre les mots : *ouvriers agricoles* dans leur sens ordinaire; c'est-à-dire qu'ils s'appliquent à ceux qui sont adonnés aux travaux agricoles — mais non pas à ceux qui sont employés dans des industries dépendant de l'industrie agricole, comme les sucreries, les brasseries, etc.

Cependant parfois un ouvrier agricole s'occupe d'une manière intermittente à des travaux industriels; à ce dernier moment, selon M. Devolder, il perd la qualité d'ouvrier agricole pour prendre celle de travailleur industriel. M. le ministre Beernaert revint toutefois sur cette manière de voir en seconde lecture : un ouvrier est et reste plutôt l'un que l'autre, question de fait et d'application. M. Dumont prit acte immédiatement de cette déclaration et dit : « La loi ne concerne donc point les ouvriers agricoles employés accessoirement dans une industrie de leur patron [2] ».

[1]) Trib. de police de Mechelen sur Meuse, 5 oct. 1894.
J. des Trib. 1895, n° 1107.
[2]) Voir l'Etude de M. Alf. Delcroix sur la loi du 16 août 1887.

2. Les salaires doivent être payés, d'après cette loi, en monnaie légale soit métallique soit fiduciaire, à peine de nullité [1]).

[1]) Un jugement inédit du tribunal correctionnel de Verviers du 28 mai 1895 met parfaitement ce point en lumière et condamne dans un cas dont il avait été parlé dans les travaux préparatoires :

« Attendu que le prévenu soutient que c'est en vertu d'une convention librement consentie entre lui et ses ouvriers, et même à la demande de ces derniers qu'il leur a, dans une pensée de philanthropie et de charité, livré des coupons de tissu et a convenu avec eux qu'une retenue serait faite sur le produit du travail pour payer ces fournitures.

Attendu que cette défense est absolument en contradiction avec les art. 1 et 7 de la loi;

Que l'article 1 exige *sans distinction aucune* que les salaires soient payés en monnaie métallique ou fiduciaire;

Que l'alinéa 2 déclare « nuls et non avenus *tous* paiements effectués sous une autre forme »;

Que l'article 7, de son côté, pose en principe général qu'il ne peut être fait de retenue sur le salaire de l'ouvrier; qu'il admet certaines exceptions limitativement déterminées, mais au nombre desquelles ne figure pas le cas de l'espèce soumise actuellement à l'appréciation du tribunal;

Attendu que la manière de voir du prévenu est en opposition plus flagrante encore avec l'esprit de la loi tel qu'il est révélé par les discussions parlementaires :

Qu'en effet de nombreux orateurs, entre autres Messieurs Gillieaux, Warnant, Bara avaient soulevé l'objection, telle qu'elle est présentée par l'inculpé;

Que l'organe du Gouvernement, M. le Ministre de Moreau, répondant à ces honorables députés et résumant la pensée des auteurs du projet disait : « Quel » est le principe de la loi? C'est que le salaire ne peut être payé qu'en monnaie » courante. Exceptionnellement, on admet que le patron fournisse des mar- » chandises à ses ouvriers; les exceptions sont énumérées dans l'article 2; mais » il en est d'autres que *dans une intention philanthropique*, le législateur veut » laisser au patron le droit de fournir, tels sont : le combustible, les denrées, » le vêtement. Toutefois, si l'on accordait au patron d'une manière générale et » sans restriction le droit de pouvoir fournir ces objets, il s'ensuivrait que tous » les abus signalés dans l'enquête continueraient à subsister. Il est *donc* » *nécessaire de subordonner ce droit à une autorisation* ». (*Ann. parlem.* Ch. des Représ. année 1886-1887 page 1789).

Attendu que l'espèce telle qu'elle se présente au débat actuel a été pour ainsi dire visée formellement au cours de la discussion; qu'en effet M. Warnant Jos. disait :

« Quant au projet du Gouvernement, il est inadmissible... Parce que, par « pure générosité, par esprit de charité, de vraie démocratie, le patron aura » mis à la disposition de l'ouvrier des marchandises, sans esprit de lucre, il sera » passible d'une amende de 1000 fr.!

« Le paiement en marchandises se fait ou du consentement de l'ouvrier en » suite d'une convention formelle librement consentie, ou bien contre son » consentement;

« Dans beaucoup de cas, la convention de recevoir son salaire en marchan-

C'est en ceci que réside le principe et le but de la loi qui cherche à détruire les abus du truck, c'est-à-dire le paiement en denrées. Solder la valeur du travail au moyen de marchandises, c'est permettre de trafiquer sur le mode de rémunération; puis souvent par la surélévation de la valeur ou par la mauvaise qualité de marchandises, on

» dises est chose utile et même nécessaire. Il peut arriver et il arrive souvent » me dit-on, *spécialement chez les tisserands*, que si le patron ne pouvait » convenir avec son ouvrier qu'il y aura un certain partage des produits et que » l'ouvrier en recevra une partie comme salaire, il peut arriver, dis-je, dans » ces cas, que le patron ne pourrait continuer et que l'ouvrier resterait sans » ouvrage.

« Et semblable convention est-elle légitime, morale? Et pourquoi pas? »

Comme conclusion à ce discours, l'orateur déposait un amendement à l'article 1er, amendement ainsi conçu : « à moins de convention contraire librement consentie » (*Ann. parlem.* loc. cit. p. 1731).

Attendu que cet amendement fut rejeté ainsi que deux autres conçus dans le même sens et déposés par MM. Gillieaux et Woeste. Que du reste le discours de M. Warnant appela deux réponses bien catégoriques; que M. de Moreau répliqua :

« Le patron, mû *par une pensée généreuse* ne pourra plus vendre à ses » ouvriers les choses essentielles à la vie, *même au prix de revient*. Nous » admettons que le patron puisse fournir à ses ouvriers le vêtement, la » nourriture, etc., mais il faut, bien entendu, pour que le patron puisse en » agir ainsi *qu'il y soit autorisé*, sans quoi la loi manquerait de sanction et » laisserait la porte ouverte à tous les abus. » (*Ann. parlem.* p. 1736).

Que la seconde réplique faite au discours de M. Warnant fut plus précise encore; qu'elle fut donnée par M. de Smet de Naeyer en ces termes :

» Je tiens également à relever l'assertion (de M. Warnant) aux termes de » laquelle, *dans l'industrie du tissage*, on aurait recours à un système que » l'honorable membre compare au métayage agricole. Le produit fabriqué » serait, d'après lui, partagé dans une certaine proportion entre le patron et » les tisserands qu'il emploie.

» Je n'hésite pas à affirmer que pareil système n'existe pas, qu'il n'y a point » d'industriel sérieux dans les deux Flandres qui ait recours à ce mode de » fabrication. et si le système en question est pratiqué par quelques petits » industriels, ce doit être évidemment dans une intention frauduleuse; on paie » l'ouvrier en tissus et ceux-ci sont portés en compte à un prix supérieur à la » valeur réelle. *La loi fait très bien*, à mon sens, d'atteindre pareille spéculation.» (*Ann. parlem.* p. 1737).

Attendu qu'il résulte de ces considérations précises et explicites que les faits reprochés au prévenu ne peuvent échapper à la loi que s'ils sont autorisés par la Députation permanente, ce qui n'est pas le cas dans l'espèce;

Attendu toutefois, qu'il existe en faveur du prévenu, des circonstances atténuantes dérivant de ce qu'il n'a jamais été condamné; que les mêmes circonstances font présumer son amendement avant l'exécution de toute peine.

Par ces motifs et vu les articles, 1, 7, 10 et 11 de la loi du 16 août 1887,

Le Tribunal condamne. »

trompe l'ouvrier qui n'a pas l'indépendance nécessaire pour protester; de sorte que souvent l'exécution loyale du pacte de travail souffre de rudes atteintes, et qu'en tout cas la liberté du travailleur se trouve compromise.

3. Il y a cependant des exceptions.

1° Le patron peut fournir le logement et la jouissance d'un terrain. (Art. 2, 1° et 2°).

Condition : que les baux aient été librement consentis. (Art. 6, § 2).

Preuve : le patron doit établir que la convention avenue entre l'ouvrier et lui a été librement consentie [1]).

Payement : au moyen de retenues (art. 7, 3°).

2° Le patron peut fournir denrées, vivres, combustibles (art. 3).

Conditions : *a)* autorisation de la députation permanente et avis du Conseil de l'industrie et du travail (art. 3 §§ 1 et 3).

[1]) Jugement inédit du tribunal correctionnel de Verviers. 7 mars 1895 :

« Attendu qu'il est établi que X., à Dison, a contrevenu deux fois à l'art. 7 de la loi du 16 août 1887 sur le payement des salaires des ouvriers en retenant 15 frs, le 9 octobre 1894 et le salaire du tissage d'une pièce de drap ou d'étoffe, à la date du 16 novembre suivant à la nommée Z., son ouvrière, pour loyers dûs par celle-ci à l'inculpé et ce en l'absence d'une convention librement conclue entre eux pour ces retenues ;

Qu'il ressort de la combinaison des articles 2 n° 1° et 6 alinéa 2 que si le patron peut fournir le logement à ses ouvriers à charge d'imputation sur le salaire de ces derniers, ce n'est qu'à la condition que la convention qui intervient soit conclue en toute liberté de la part de l'ouvrier;

Qu'il résulte d'une façon évidente des discussions parlementaires que le principe qui domine toute la loi, c'est qu'en thèse générale, l'ouvrier doit pouvoir disposer A SON GRÉ de la totalité de son gain;

Que c'est ce que disait entre autres au Sénat M. le Baron d'Huart : « Ainsi qu'on l'a dit à la Chambre, cette disposition (art. 6) conçue en termes généraux doit être interprêtée dans le sens le plus large, » et M. le Ministre de Moreau lui répondait :

« Tout ce que le patron fera pour entraver la liberté de l'ouvrier, *pour l'empêcher de disposer de son salaire à son gré* tombe sous l'application de l'article 6. « (Ann. parlem. Sénat 1887 p. 578).

Attendu que le principe général de la loi étant ainsi reconnu, il ne suffit pas pour échapper aux pénalités édictées par l'art. 10, d'alléguer comme le fait le prévenu, qu'il y a eu une convention librement conclue entre lui et la plaignante; qu'il lui appartient d'établir cette convention et les conditions dans lesquelles elle s'est opérée.

Par ces motifs, et vu les art. 6, 7 et 10 de la loi du 16 août 1887, 40 du C. P. 194 du C. I Cr.

Le tribunal condamne. »

b) Fourniture au prix de revient (art. 3, § 1) [1].

c) Convention librement consentie par l'ouvrier (art. 6, § 1) [2].

But. On veut permettre à l'ouvrier de se fournir au magasin économique, ce qui parfois est dans son réel intérêt. On a cependant récemment critiqué vivement cette disposition au Conseil Provincial de Liège et à la Chambre des Représentants. A la séance de la Chambre des Représentants du 8 janvier 1895, M. Magnette, député de Liège, a déposé et exposé une proposition de loi portant abrogation de l'art. 3 de cette loi du 16 août 1887 sur le payement des salaires.

3° Le patron peut fournir les outils ou instruments de travail ainsi que l'entretien de ceux-ci ; (art. 2,). — 2° les matières ou matériaux nécessaires au travail et dont les ouvriers ont la charge selon l'usage admis ou aux termes de leur engagement ; (art. 2, 4°) — l'uniforme ou le costume spécial que les ouvriers sont astreints à porter (art. 2, 5°).

Condition : fourniture au prix de revient.

But. Cette exception est motivée par une raison de discipline et de bonne exploitation. C'est pourquoi le maître a le pouvoir de l'imposer mais il ne peut en tirer profit.

4. Pour assurer l'exécution du principe général, le payement en monnaie et la liberté de l'ouvrier, le législateur, outre les pénalités qu'il commine à l'art. 10, proscrit toute action des chefs ou sous-chefs

[1]) Art. 3. Il faut l'autorisation de la députation permanente et l'avis du Conseil de l'industrie. — Les marchandises doivent être livrées *au prix de revient*, expression substituée avec raison à celle de *prix coûtant*. D'après une circulaire ministérielle du 19 déc. 1887, est légale la répartition des bénéfices sous quelque forme que ce soit : « Dans certains établissements industriels, les marchandises sont vendues aux ouvriers à un prix sensiblement égal à celui des négociants de la localité ; et le bénéfice ainsi réalisé y est réparti à la fin de l'année entre tous les ouvriers acheteurs au prorata de leurs achats. Leur part de bénéfice leur est remise tantôt sous forme de marchandises, tantôt sous forme d'argent ou sous celle d'un livret à la Caisse d'Epargne. Il est clair que par ce système comme par tous les systèmes analogues, le but de la loi est atteint. Considérée pour une année toute entière, la vente est effectivement faite au prix de revient, sans intention de lucre, uniquement dans l'intérêt de la classe ouvrière ». Contrairement à ce sentiment on peut observer que l'ouvrier ne jouit plus de la libre disposition sur l'entièreté de son salaire. Voir Delcroix, loc. cit.

[2]) Voir les observations de M. Thibaut à la Chambre, de MM. d'Huart et de Moreau au Sénat. On veut écarter toute pression possible.

pour fournitures faites à l'ouvrier, sauf 1° dans le cas où l'ouvrier a un commerce et seulement pour les fournitures relatives à ce commerce : par exemple, livraison de bière à un garçon brasseur qui exploite un café (art. 8) et 2° dans le cas des exceptions vues plus haut.

Pour mieux garantir encore l'observance de ces prescriptions, la loi établit à l'article 9 une série de présomptions, qui empêcheront qu'on élude ces défenses [1].

5. *Retenues.* En principe le législateur les interdit (art. 7).

Il les autorise cependant :

1° du chef d'amendes ;

2° du chef de cotisations à des caisses de secours ou de prévoyance;

3° du chef des fournitures autorisées ;

4° du chef d'avances en argent.

La retenue dans les trois premiers cas n'a pas de limites. Dans le 4°, on ne peut retenir qu'à concurrence du cinquième du salaire.

Au 3° et au 4° la retenue a le caractère de la compensation [2].

Ne sont pas des retenues proprement dites, c'est-dire effectives, les reports de quelques jours de salaire arriéré [3].

La Cour de Cassation a décidé également que ne sont pas des retenues prohibées les retenues faites chaque semaine en règlement *définitif* de compte parce qu'elles n'ont pas été opérées sur le salaire réellement dû mais constituent le remboursement d'une somme indûment touchée auquel s'appliquent les mots « avances en argent » à comprendre dans un sens général et à étendre tant aux sommes avancées à titre gratuit qu'à celles données à valoir sur le travail [4].

Voici à quelle occasion le débat a surgi. Des ouvriers exécutent leur travail à la pièce ; les payements sont faits le samedi sur leur propre déclaration des pièces achevées ; cette déclaration est vérifiée dans le courant de la semaine suivante ; il arrive ainsi que les ouvriers reçoivent en trop de petites sommes qui ne leur sont pas dues ; c'est

[1]) Verviers 2 févr. 1889. Pasicr. 1889 III, 157. Cloes et B. XXXVII, 382.

[2]) Waelbroeck II. 329.

Beltjens art. 1293 nos 11 et 12.

[3]) Liége corr. 20 oct. 1894. J. de la Cour d'app. 1894 p. 265.

[4]) 24 juillet 1893. Avis conforme de M. Melot, premier avocat général.

pour arrêter leur compte que des retenues ont été opérées plusieurs mois après les paiements primitifs. Le tribunal correctionnel de Turnhout (9 juin 1893) condamna les patrons parce que le mot *avances* désigne selon lui des dons ou plutôt des prêts en argent, remis à l'ouvrier par pure affection pour le tirer du besoin. La Cour de Cassation donna une interprétation plus large aux mots « *avances faites en argent* ».

Un directeur qui avec le consentement de son ouvrier s'engage à retenir et retient 1/5 du salaire pour payer un créancier en évitant les frais de saisie, contrevient à l'article 7. Le tribunal correctionnel de Charleroi, puis la Cour d'appel de Bruxelles ont cependant acquitté, vu la nature spéciale des faits, un patron qui avait agi de la sorte. Un jugement du tribunal de Verviers maintient mieux le principe : « Si des fournitures ont été faites par des négociants, le fait du patron de leur payer le montant des bons et de le distraire du salaire dû à l'ouvrier constitue une retenue sur le salaire, défendue par l'article 7 [1]) ».

Si d'après un tarif qui sert à établir le règlement de compte, l'ouvrier supporte certains frais que le patron paie in globo mais qui sont déduits sur le prix de l'ouvrage (par exemple les frais de nouage et d'encolage de la chaîne dans l'industrie du tissage) peut-on considérer cette déduction comme une retenue — ou faut-il regarder le compte définitif comme le prix juste? Comme retenue, il faudrait déclarer qu'il y a eu avance d'argent par le patron pour solder divers frais payés au nom de l'ouvrier : c'est en quelque sorte la saisie-arrêt faite amicalement par le patron, ainsi que nous l'avons vue plus haut et que nous avons condamnée au regard de la loi (art. 7); mais le 3° art. 7 combiné avec l'article 2 3° et 4°, et l'art. 6 § 1 nous paraît autoriser formellement ce mode de liquidation du salaire, bien que l'on puisse discuter sur certains termes. La question au reste n'a pas encore été soulevée.

6. *L'époque du payement* laissée anciennement à la libre disposition des parties [2]) se trouve aujourd'hui déterminée. Si le salaire est

[1]) Verviers 2 févr. 1889. Pasicr. 1889 III, 157.

[2]) On rencontre cependant certaines dispositions particulières d'ordre administratif qui antérieurement fixaient l'époque du payement. En 1864, les

journalier et ne s'élève pas à plus de 5 francs, le règlement se fera deux fois par mois, à seize jours d'intervalle au plus. Si le travail est payé à la tâche, un payement total ou partiel sera effectué chaque mois. Dans le premier cas on paye deux fois par mois et vingt-quatre fois par an; dans le second cas, on paye une fois par mois et douze fois par an, échelonnement qui permet de suivre les états de fabrication arrêtés mensuellement [1]).

Jugé par la Cour d'appel de Bruxelles qu'un patron verrier qui ne paie pas les *gamins* chaque quinzaine parce que les comptes des souffleurs se dressent à trente ou soixante jours ne contrevient pas à cette disposition.

Jugé par le tribunal correctionnel et la cour d'appel de Liège [2]) que, pour que la loi soit applicable, il faut que les salaires soient réellement dûs par celui à qui on les réclame, que le patron retarde le payement par négligence, mauvais vouloir, ou refus arbitraire.

7. Le *lieu du payement* importe assez peu, semble-t-il à première vue. C'est d'ordinaire au bureau du directeur ou d'un employé que s'opère le règlement de comptes.

Mais divers abus indirects et très calamiteux ayant été signalés, on défend que le payement se fasse dans des cabarets, des magasins ou des locaux y attenants (art. 4). Cette prescription empêche que l'indépendance de l'ouvrier soit atteinte même indirectement par des considérations morales qui pousseraient l'ouvrier à acheter immédiatement, d'autant plus que ces boutiques appartiendront toujours à des chefs ou sous-chefs. Cette prescription s'oppose par là même, à ce qu'on paie l'ouvrier en denrées, ce qui arriverait indirectement puisque l'ouvrier serait contraint de céder instantanément son salaire pour des denrées ou des boissons. Il fallait d'ailleurs prévenir

ouvriers employés dans les ports pour le gouvernement français devaient être payés par quinzaine. En 1866, le même pays fixe dans le cahier des charges des Ponts et Chaussées du 16 novembre art. 5 : « L'entrepreneur paie les ouvriers tous les mois ou à des époques plus rapprochées si l'administration le juge nécessaire ».

[1]) Alf. Delcroix, Commentaire page 10.

[2]) 1er février 1890, 14 mars 1890. Jurisprudence de la Cour d'appel de Liège pp. 53 et 93.

l'ouvrier contre son propre entraînement à s'enivrer ou à gaspiller son argent.

« L'intention de contraindre directement ou indirectement les ouvriers à faire quelque dépense dans un cabaret n'est pas exigée pour l'existence de l'infraction prévue par l'art. 4 de la loi du 16 août 1887; la contravention existe et est punissable dès que le payement du salaire dans les endroits dont s'agit a eu lieu sciemment et volontairement. La difficulté de trouver un autre refuge que l'un ou l'autre estaminet n'efface pas le délit mais constitue une circonstance très atténuante [1] ».

Une espèce bien caractéristique a été relevée avec plusieurs éléments contraventionnels. La voici. [2]) Jugé par le tribunal correctionnel de Liége le 17 octobre 1890 « que le fait par un patron de vendre à des ouvriers du genièvre dont il impute le prix sur leurs salaires, et d'effectuer le paiement des salaires dans la salle où il débite du genièvre constituent des contraventions aux articles 1, 2 et 4 de la loi du 18 août 1887 et tombent sous l'application de l'article 10 de la même loi. Il importe peu que les ouvriers aient demandé spontanément et en dehors de toute pression à acheter du genièvre ».

II. En France.

1. La France n'a pas de système législatif sur la matière. Cependant il existe une disposition spéciale relative à la retenue [3]).

[1]) Gand 10 novembre 1889. J des Trib. 1889. 35.

[2]) Jurispr. de la Cour d'appel de Liège 1890 p. 337.

[3]) Pour l'industrie de la soie à Lyon.

Voici ce qu'en dit Dufourmantelle : « Aux termes de la loi du 18 mars 1806, tout fabricant est tenu d'avoir deux livrets pour chacun des métiers à tisser la soie; l'un des livrets reste aux mains du patron, l'autre est donné à l'ouvrier; à la fin de l'engagement, le fabricant mentionne sur le livret l'acquit ou le débit; si l'ouvrier a un solde débiteur, le nouveau patron lui fait subir pour le payer une retenue sur son salaire jusqu'à concurrence d'un huitième. Bien plus, si le patron engageait un ouvrier sans livret, il serait responsable de la dette de l'ouvrier jusqu'à cinq cents francs au maximum » pages 134-5.

V. également la mention d'une mesure analogue dans Waelbroeck II 396 « Aux termes de l'art. 9 de l'arrêté du 9 primaire au XII la mention d'une avance sur le livret d'un ouvrier de fabrique vaut saisie-arrêt des 2/10 du salaire journalier ». Abrogé.

2. Une proposition de loi de M. Maxime Lecomte [1]) (20 janvier 1890) portait sur le règlement des salaires des ouvriers. Ce projet se rapprochait de près de la loi belge. L'honorable député prescrivait le payement en espèces pour éviter les abus du truck'system qui fortifient la féodalité industrielle. Il s'élevait avec énergie contre la proclamation de la liberté des conventions et protestait contre l'abus des bons ou jetons que l'ouvrier cède à bas prix.

La loi sur les règlements d'atelier dont M. Saint-Romme fut rapporteur (1892), non adoptée définitivement, règlementait la matière (art. 6).

Une proposition de M. Thellier de Poncheville relative à la protection des salaires (2 mai 1893) imposait le payement en monnaie métallique ou fiduciaire. « Mais, dit Cornil [2]), cette disposition a disparu du texte adopté par la Chambre le 27 juin 1893, sans doute parce qu'elle figurait déjà dans la proposition de loi sur les règlements d'atelier adoptée le 5 novembre 1892 ».

§ 2e. *En mains de qui se fait le payement.*

1. Le salaire constitue la seule ressource du travailleur ; aussi en thèse générale doit-on admettre que le payement s'effectuera directement à l'ouvrier.

Il s'agit ici de l'insaisissabilité et de l'incessibilité du salaire.

I. Loi belge du 18 aout 1887.

1. La loi du 18 août 1887 porte :

« Art. 1. Ne pourront être cédées pour plus de 2/5 ni saisies pour plus de 1/5 les sommes à payer aux ouvriers et gens de service du chef de leurs salaires. Toute stipulation contraire est nulle.

Art 3. La présente loi ne concerne pas les cessions et les saisies qui auraient eu lieu pour les causes déterminées par les articles 203, 205 et 214 du Code civil ».

2. Ce texte de loi limite la portion insaisissable à un cinquième. Certains législateurs (tel M. Gillieaux) et certaines associations (telle

[1]) Doc. Parlem. Chambre 1890 n° 273 p. 119.
[2]) Loc. cit. p. 134.

l'association des Maîtres des Forges de Charleroi auraient voulu l'insaisissabilité complète pour deux raisons; en premier lieu parce qu'il ne faut pas encourager les saisies qui donnent peu de résultats et occasionnent beaucoup de frais ; en second lieu parce que les patrons, dès qu'on opère une saisie, renvoient sans rémission l'ouvrier qui perd ainsi le moyen de vivre. Mais dans l'Enquête du Travail, plusieurs Chambres de commerce (Liége, Huy, Waremme) ont protesté contre ce système absolu. Au Parlement on a de même élevé de sérieuses objections. M. Magis s'exprima de la sorte : « Il est évident que si vous enlevez complètement aux ouvriers cette garantie, les fournisseurs se montreront beaucoup plus défiants vis-à-vis de l'ouvrier ; leurs exigences seront exposées à plus de risques et l'ouvrier comme le petit employé devra subir des conditions plus difficiles, plus onéreuses ». M. Devolder, ministre de la justice, fit observer qu'avec l'insaisissabilité absolue, l'ouvrier ne serait plus tenu d'aucun de ses engagements et que d'ailleurs, les créanciers des travailleurs sont d'autres ouvriers, de petits commerçants, des femmes d'ouvriers, M. Woeste combattit aussi l'idée avec énergie. « Je ne veux pas que l'ouvrier devienne complètement insouciant sous ce rapport ; pour moi, ce serait une chose mauvaise que de dire à l'ouvrier : « Vous avez un salaire de trois francs, il vous est assuré, vous n'avez plus à vous occuper de vos créanciers ! » Non, cela n'est pas moral et je ne puis aller jusque-là ».

Toutefois, par raison d'humanité, comme à l'art. 581 du Code de Procédure civile, on déclare insaisissable une partie du salaire. Cette mesure de protection profitera d'ailleurs surtout à la famille, à des faibles, à des incapables, à la femme et aux enfants. Si les créanciers s'en plaignent, ils n'ont qu'à s'en prendre à eux-mêmes car ils sont avertis. D'ailleurs, comme on l'a dit, la loi n'éteint pas les dettes contractées, elle ne fait qu'accorder des délais.

Le projet de la section centrale déclarait : « Les sommes à payer aux ouvriers et gens de services du chef de salaires ne dépassant point trois francs par jour sont insaisissables... »; c'était donc l'insaisissabilité absolue dans le plus grand nombre de cas, puisque la masse des travailleurs ne gagne pas plus de trois francs par jour. Aussi ce système fut-il repoussé.

Le projet du gouvernement, qui fut adopté, ne permettait que la saisie d'une quotité. Ce système n'est pas à l'abri de la critique; s'il est juste de réserver à l'ouvrier qui ne gagne que 3 francs la portion alimentaire de 2 fr. 40, c'est demander trop peu à l'ouvrier d'élite lorsqu'on ne lui prend que 3 francs sur un salaire de 15 francs et qu'on lui abandonne 12 francs [1]).

Mais pour éviter des calculs compliqués par diverses combinaisons, on s'en tint au système rudimentaire que nous venons d'exposer.

3. Comment établir le chiffre exact du salaire quand à la rémunération quotidienne s'ajoutent des accessoires, des primes, des parts? « Il résulte des discussions que par salaire il ne faut pas entendre le gain journalier en y comprenant les parts de bénéfices, etc., qui peuvent être accordées à l'ouvrier, mais le salaire régulier, fixe. (Ann. parl., Sénat, p. 547) [2]) ».

4. Cette loi s'applique à l'ouvrier au sens le plus général et comprend même le cuisinier à gros gages d'après le tribunal de Bruges (janvier 1894).

5. Pour empêcher qu'on ne tourne la difficulté par une délégation ou cession volontaire, la loi belge décrète l'incessibilité en même temps que l'insaisissabilité. Le projet déposé en France suit la même ligne de conduite.

Analysons les discussions qui se sont déroulées au Parlement belge.

« Quand il s'agit de sommes acquises à titre privé, comme le

[1]) Voici comment M. Dufourmantelle expose les difficultés qui surgissent devant le projet de loi déposé en France : « Faut-il déclarer insaisissable un salaire minimum? faut-il au contraire décider que le salaire même le plus minime pourra être saisi dans une certaine proportion? Le premier moyen a un grave inconvénient pratique, c'est de mettre les ouvriers des différentes régions de la France, dans une situation inégale entre eux : si en effet on déclare insaisissable jusqu'à une somme fixe, cette somme qui échappe à la saisie, qui est réservée pour l'existence de l'ouvrier, ou bien sera insuffisante dans les régions où la vie est chère, ou bien sera exagérée dans les provinces où la vie est à bon marché. Le second moyen ne présente pas ces inconvénients et c'est celui adopté lors de la rédaction du dernier projet de loi qui n'admet la saisie du salaire que jusqu'à concurrence de $^1/_{10}$ et déclare les $^9/_{10}$ insaisissables» p. 121.

[2]) Alf. Delcroix, Commentaire de la loi du 18 août 1887.

produit du travail des ouvriers, le législateur a-t-il le droit, objectait un député, de se substituer au propriétaire et de lui interdire de céder tout ou partie de son revenu, sous prétexte qu'il manque de la prévoyance nécessaire pour l'administrer? C'est créer une nouvelle catégorie d'incapables ». M. Bara ajoutait : « L'incessibilité nuit aux petits commerçants et si l'ouvrier a besoin de crédit, s'il veut par exemple, acheter un fonds de commerce il sera frappé d'impuissance par le manque de crédit. » M. Woeste exposait très nettement le problème : « Je comprends qu'on proscrive la saisie dans l'intérêt de l'ouvrier car la saisie est faite contre l'ouvrier, c'est un acte qui est posé contre la volonté de l'ouvrier. Mais la cession c'est autre chose. Ce n'est pas un acte qui est posé contre l'ouvrier et contre sa volonté. C'est le produit de sa volonté. La dette est volontaire mais les diverses voies peuvent ne pas l'être. Il y a donc une différence importante entre la cession et la saisie et l'on conçoit par suite qu'on pourrait consacrer la saisie sans consacrer en même temps la cession. Cependant je suis disposé, en ce qui me concerne à aller jusqu'à l'incessibilité. Il y a dans l'incessibilité un désavantage pour l'ouvrier, puisqu'on restreint sa capacité; mais il y a, par contre, un avantage sérieux, puisqu'on lui assure à lui et à sa famille des moyens d'existence [1] ».

Il faut d'ailleurs combattre le crédit qui tyrannise l'ouvrier, en lui livrant des marchandises frelatées, d'un prix élevé qu'il est forcé moralement d'accepter. L'incessibilité du salaire obligera le travailleur à n'acheter qu'au comptant. Aussi toutes les législations étrangères ont admis que l'incessibilité était le corollaire de l'insaisissabilité.

6. La *cession* et la *saisie* peuvent être cumulées, d'après la loi belge [1]. « Les créanciers peuvent donc, par cession et par saisie, se faire remettre les trois cinquièmes du salaire. L'art. 7 de la loi sur le mode de payement du salaire règle les rapports du patron et de l'ouvrier. Il a été déclaré expressément que la retenue autorisée par le 4° de cet article, soit le cinquième pour avances en argent, ne constitue pas une cession mais revêt le véritable caractère d'une

[1]) Ann. parlem., Ch. des Repr. 1887, pp. 1454-55.
[2]) Alf. Delcroix, p. 5, loc. cit.

compensation et que, par conséquent, elle peut être faite en même temps que la cession et la saisie des trois cinquièmes. (Ann. parl. Sénat, p. 549). »

7. On s'est demandé aux Chambres belges si cette *insaisissabilité* et cette *incessibilité* étaient *absolues*, et opposables même par le juge.

A la théorie de la nullité relative que l'on faisait valoir : *il appartiendrait au tribunal d'opposer d'office la nullité du contrat alors qu'un ouvrier comparaissant devant lui dit qu'il veut loyalement reconnaître ses engagements, que sa conscience l'y oblige?* à cette théorie, M. Devolder, ministre de la justice, répondit à plusieurs reprises que la loi s'inspirait de motifs d'ordre public, que nulle convention ne pouvait conséquemment y déroger. L'exécution volontaire de l'ouvrier seul couvrirait la nullité. Si le patron paie, par exemple, au saisissant l'intégralité du salaire sans le consentement de l'ouvrier, il sera tenu envers celui-ci du payement de la quotité incessible et insaisissable. Si l'ouvrier consentait avant le moment de la paie et si le patron soldait en mains d'un tiers, cette exécution ne laverait pas la tache de nullité.

Toutefois, M. le ministre de la justice a formulé une exception : « On a imaginé une dernière hypothèse. Le patron entre les mains duquel la saisie est faite paye au créancier l'intégralité du salaire EN PRÉSENCE et du consentement de l'ouvrier. Evidemment, pareil payement est valable ; il doit être considéré comme fait directement à l'ouvrier ; celui-ci a disposé de son salaire en l'abandonnant librement à son créancier, et il n'y a là matière à aucune difficulté [3] ». En fait, c'est comme si le travailleur avait reçu en mains propres la partie insaisissable de son salaire et l'avait remise illico au créancier.

Il faut voir là cependant une atténuation à la thèse principale de la nullité absolue, comme à ce passage du même discours ministériel : « La première question est celle-ci : la loi déclare insaisissable et incessible une certaine quotité du salaire des ouvriers. La convention par laquelle l'ouvrier cède l'intégralité de son salaire est-elle radicalement nulle, comme contraire à l'ordre public? Je réponds par une

[1]) Ann. parl. Ch. des Repr. p. 1456 2e col. in fine.
Alf. Delcroix, op. cit. p. 6, IV.

distinction : cette convention n'est pas radicalement nulle ; elle est valable jusqu'à concurrence de la quotité déclarée saisissable par la loi. » En droit, dès qu'une nullité d'ordre public entache une convention (comme contraire à l'article 1780 par exemple), la convention tombe à néant. Ici on laisse subsister la partie saine de la stipulation.

8. La loi belge, dans son article 3, déroge aux principes de l'insaisissabilité et de l'incessibilité quand la saisie et la cession ont elles-mêmes un but alimentaire, tout en limitant cependant cette dérogation aux cas les plus dignes, où le secours est dû à la femme par le mari, aux enfants par les parents et vice-versà.

B. En France.

1. Selon Dufourmantelle, la jurisprudence considère en vertu des principes généraux le salaire des ouvriers comme ayant un caractère alimentaire et n'en permet la saisie généralement que dans la proportion d'un cinquième [1])

Un projet de loi est déposé pour mieux fixer la matière [2]).

[1]) Loc. cit. p. 121,

Glasson, p. 42 : « Oui, répond la Cour de Cassation le 10 avril 1860; non avait répondu la même Cour de Cassation le 22 novembre 1853. Cette dernière solution est la plus rigoureuse, mais aussi la seule conforme à la saine interprétation de la loi. Les privilèges étant de droit étroit, les tribunaux ne peuvent pas les étendre par voie d'analogie ».

Voici un intéressant jugement sur la matière :

« Si les biens présents et à venir d'un débiteur sont le gage commun de ses créanciers, il appartient aux tribunaux d'apprécier en cas de saisie des traitements ou salaires d'ouvriers, si ces traitements ou salaires peuvent être considérés comme alimentaires, et à ce titre affranchis des effets de la saisie soit pour partie soit pour le tout, suivant les circonstances de la cause. » Trib. civil, Lyon 4 juin 1887. Table Q. de L. V° Saisie-arrêt 213.

Même Tribunal 29 déc. 1886. Table Q. de L., nos 212-14.

[2]) Proposition de loi de M. Bugeilles et consorts, séance du 12 déc. 1885, Art. 1er. L'article 580 du C. de P. C. est ainsi modifié : « Les pensions et traitements dûs par l'Etat, les appointements et salaires des employés et ouvriers de tout ordre et de toutes professions ne pourront être saisis-arrêtés qu'à concurrence d' $^1/_5$ s'ils n'excèdent pas 3000 francs par an, d' $^1/_4$ au-dessus de cette somme à quelque chiffre qu'ils s'élèvent, et ce jusqu'à l'entier acquittement des créances ».

Un autre projet, postérieur en date, ne fait plus de catégories et d'une manière générale déclare $^9/_{10}$ du salaire insaisissables et n'autorise la cession que pour $^1/_{10}$, tout en permettant de cumuler la saisie de sorte que l'ouvrier conservera au minimum $^8/_{10}$.

Le 27 juin 1893, la Chambre adoptait un projet fixant la portion insaisissable

§ 3e *Garanties pour le payement du salaire.*

1. Le Code Civil organise pour le paiement des salaires dans certains cas *une action particulière* des ouvriers non contre le patron mais contre les tiers avec lesquels ce dernier a traité (art. 1798).

La généralité des auteurs [1]) considèrent l'action des travailleurs en ce cas comme une action directe, jure proprio, et non comme l'action indirecte de l'art 1166 en lieu et place de l'entrepreneur.

L'action directe empêche que les autres créanciers de l'entrepreneur ne concourent avec les ouvriers dans la répartition des deniers provenant entièrement de l'œuvre des travailleurs non payés.

Cette action ne concerne qu'une classe très limitée de travailleurs : les maçons, charpentiers, et autres ouvriers employés à la construction d'un bâtiment ou d'autres ouvrages faits à l'entreprise : on en conclut qu'il faut apporter un travail matériel pour jouir de cette faveur. On ne l'attribue pas aux sous-traitants, aux fournisseurs de matériaux [1]).

Elle ne peut atteindre que le propriétaire, celui pour qui les travaux sont faits. Les ouvriers des sous-traitants n'ont pas l'action directe contre l'entrepreneur général [2]).

En outre le maître n'est actionnable que jusqu'à concurrence de ce dont il se trouve débiteur envers l'entrepreneur, au moment de l'action.

La loi n'a conféré ici qu'une action directe et non un privilège [3])

2. Mais reste à examiner si ailleurs le Code Civil n'a pas établi un *privilège* pour le paiement du salaire de l'ouvrier, privilège qui agirait

à $^{9}/_{10}$ pour les salaires de 2000 francs et moins, et permettant la saisie du surplus si le salaire dépasse 2000 francs; l'incessibilité est également admise dans la même proportion que l'insaisissabilité. Le 27 octobre 1894 le Sénat apportait des modifications au projet qui est rentré par suite dans les cartons.

[1]) Laurent XXVI n° 76.
Baudry-Lecantinerie III, 742, doute qu'il en soit ainsi.
[1]) Lyon 18 déc. 1878. Sir. 81, 2, 59.
Verviers 8 février 1882, Pasicr. III, 167.
Liége 12 juin 1884, Cl. et B. 1884, 938.
Liége 17 avril 1886, Cl, et B. 1886, 448.
Marseille 1 avril 1887, T. Q. de Lab. V° L. d'ouv. n° 278.
Marseille 15 février 1889, T. Q. de Lab. id., n° 279.
[2]) Beltjens, art. 1798, n° 27.
[3]) Dufourmantelle. Loc. cit. p. 124.

sur le débiteur personnel de l'ouvrier et profiterait à tous les travailleurs [1]).

La législation belge de 1851 sur les privilèges traite adéquatement la question, dans son art. 19, 4° : « *Les créances privilégiées sur la généralité des meubles sont... le salaire des ouvriers pour un mois* ». Le texte se borne à protéger le salaire et non toute autre action telle qu'en indemnité ou avance. On a fixé la durée d'un mois en tenant compte du mode de paiement. Le point de départ du calcul est soit la mort, soit le dessaisissement soit la saisie du mobilier [2]).

En France l'article 549 du Code de Commerce, article relatif à la faillite, donnait aux ouvriers un privilège pour les salaires du mois [3]), comblant ainsi la lacune de l'article 2101 du Code Civil qui ne protégeait que les domestiques. Une nouvelle amélioration [4]) a été apportée par la loi du 4 mars 1889 sur la liquidation judiciaire : dorénavant c'est le salaire des trois mois avant la faillite qui est privilégié. Mais tout n'est pas fait car cette disposition ne concerne que les patrons et les sociétés qui sont commerçants [5]).

3. En France un privilège spécial existe sur les sommes dues aux entrepreneurs des travaux publics en faveur des ouvriers y occupés [6]).

§ 4me *Prescription du salaire.*

1. La réclamation du salaire se *prescrit* par six mois, art. 2271 C. C : « *L'action des ouvriers et gens de travail, pour le payement de leurs*

[1]) La Cour de Cassation Fr. décidait le 10 février 1829 : « qu'il n'a pas été entendu que l'expression gens de services comprenait les ouvriers ». La Cour d'appel de Bruxelles décidait en 1841 « que l'art. 2101 § 4 accorde privilège aux gens de service et nullement aux ouvriers ». Pasicr. 1841, II, 136.

[2]) Martou. Privilèges et Hypothèques, Bruxelles 1855, I nos 373, 4, 5.

[3]) Glasson, p. 39 et sequ.

Baudry, III, 1079.

[4]) Dufourmantelle, loc. cit. p.

[5]) Un projet de M. Jacquemart (art. 4, projet 2 mai 1893) dispose que les salaires des ouvriers pour les trois derniers mois, en cas de déconfiture du patron non commerçant, seront privilégiés sur la généralité des meubles.

Un projet de M. Dupuy-Dutemps (25 novembre 1893) accorde en outre un privilège sur certains meubles aux ouvriers des fermes, des usines et des chantiers. V. Cornil, loc. cit. p. 139.

[6]) Cornil, loc. cit. p. 139. Décret des 26 pluviôse — 28 ventôse an II et loi du 25 juin 1891.

journées, fournitures et salaires, se prescrit par six mois ». Il faut que le créancier soit ouvrier et que le travail exécuté soit une œuvre d'ouvrier [1]). L'ouvrier [2]) ne doit être ni entrepreneur, ni marchand. Les gens de travail comprennent les moissonneurs, les laboureurs, les métiviers, les hommes de peine, qu'ils soient payés à la journée ou autrement [3]).

L'action prescriptible par six mois doit porter sur le salaire et non sur un règlement de compte [4]).

Si l'ouvrier avait fait un marché, contracté un louage d'ouvrage au sens strict, on admettrait la seule prescription ordinaire de trente ans [5]) puisque l'on se trouverait en dehors des termes de l'art. 2271.

[1]) Beltjens, art. 2271 n° 25.
J. de P. de Peruwelz, 9 avril 1885. Pasicr. B. 1885 III, 112.
[2]) Rép. de Dalloz. V° Prescription 983 et sequ : « Mais il nous parait plus certain de décider que la règle pour reconnaitre la qualité d'entrepreneur se puise dans l'article 1799 du Code Napoléon ».
[3]) Id. Laurent XXXII, 507, dit : « Les gens de travail sont ceux qui louen leurs services à la journée ».
[4]) D. Rép. eod. verbo 991.
[5]) Laurent XXVI, 3.
Dufourmantelle, p. 140.

CHAPITRE II.

Obligations de l'ouvrier

SOMMAIRE : *Section I.* Exécution de la besogne. — 1. Faire la besogne convenue. — 2. Faire bien. — 3. Preuves. — 4. Le maître peut-il se plaindre après réception? — 5. Faire à temps. — *Section II.* Devoirs à l'égard de la matière, du matériel et de la discipline. — 1. Le gaspillage de la matière est interdit. — 2. Usage du matériel. — 3. Observation de la discipline.

SECTION Ire

Exécution de la besogne

1. L'ouvrier doit *faire la besogne convenue.*

« Il n'est pas ordinairement tenu de faire par lui-même cet ouvrage » dit Pothier [1]), et Waelbroeck [2]) adopte cette opinion pour l'ouvrage à façon qui se fait à domicile mais la repousse pour le travail à journée ou à façon qui s'exécute dans un établissement industriel parce que l'obligation revêt alors un caractère personnel.

Il va de soi que le maître ne peut exiger du travailleur une autre besogne que celle promise : « Ainsi un ouvrier engagé comme filateur peut refuser de travailler au tissage [3]) ».

2. L'ouvrier doit *faire bien.*

Mais qu'est-ce que faire bien? C'est exécuter son travail comme un ouvrier ordinaire, non comme un travailleur d'élite : le serviteur ne

[1]) N° 421.
[2]) II 334.
[3]) Waelbroeck II, 334, citant Mollot n° 157.

répond que de la faute légère [1]) calculée d'après l'habileté spéciale que l'on doit attendre des gens de métier.

Les ouvrages antérieurs du même ouvrier, s'ils ont été connus du maître, serviront aussi dans l'appréciation, ainsi que le portait une règle du 16 fructidor an IV sur la police des papeteries : « S'il arrivait qu'un ouvrier pour forcer le fabricant à le congédier avant le temps gâtât son ouvrage par mauvaise volonté et qu'il en fut convaincu tant par la comparaison de ses autres ouvrages que par la déposition des autres ouvriers travaillant dans le même moulin, il sera condamné outre le dédommagement à la même peine que s'il avait quitté le fabricant sans congé ». Il est juste en effet que si le maître accepte et tolère un ouvrier médiocre, il ne puisse plus tard prétexter de cette impéritie pour réclamer une réparation quelconque.

S'agit-il d'un travail à façon [2]) d'après un modèle? Il faudra certainement que l'échantillon soit reproduit avec une certaine perfection. Ce sont là d'ailleurs des appréciations de fait et de convention. Mais il parait raisonnable d'exiger plus d'un ouvrier à façon que d'un ouvrier à la journée.

3. Si le patron se plaint du travail effectué, qui devra faire une preuve quelconque?

Pothier [3]) prend une solution intermédiaire : « Lorsque le conducteur ne convient pas des défectuosités de son ouvrage, dont le locateur se plaint, et soutient au contraire qu'il est recevable, le juge en ordonne la visite. » A notre sens, le patron établira le fondement de

[1]) Pothier, n° 425.
Waelbroeck II, 341.

[2]) Waelbroeck II, n° 337.
« L'ouvrier qui exécute des travaux à la tâche sous la direction, les ordres et la surveillance du maitre ou de ses agents n'est pas soumis à la responsabilité légale pour malfaçon, édictée par les art. 1792 et 1799 c. civ. (Civ. réf. 12 fév. 1888 D. P. 68, I, 502). La seule responsabilité qu'il peut encourir est celle de droit commun prévue par les art. 1382 et 1383 c. c. Pour qu'on puisse agir contre l'ouvrier, il faut donc qu'une faute ait été reconnue à sa charge dans l'exécution de l'ouvrage. Ce n'était pas le cas dans l'espèce. Le jugement attaqué n'avait relevé aucune faute à la charge de l'ouvrier. D'après le tribunal, si des malfaçons s'étaient produites, c'était au maitre qu'il fallait les imputer; celui-ci s'était montré imprudent en confiant le travail à un ouvrier qu'il savait incapable de l'accomplir. » D. Périod 1892, I. 364.

[3]) N°s 426, 436.

son droit, la convention. Si cette convention exige un ouvrage parfait, l'ouvrier devra prouver sa libération, art. 1147. Si au contraire, la convention ne s'exprime pas clairement, l'interprétation qui doit selon l'art. 1162 se faire contre celui qui a stipulé et en faveur de celui qui a contracté l'obligation astreindra le demandeur à réclamer une expertise.

4. Quand le patron a reçu l'ouvrage sans protester, est-il admis à revenir postérieurement sur son acceptation ?

Ou le défaut du travail est apparent ou il est caché. S'il est apparent le maître l'a vu et accepte le vice puisqu'il ne proteste pas. Si le défaut est caché, la solution reste la même et voici pourquoi : « En effet, il est à remarquer que sous l'ancien droit il en était autrement ; la responsabilité de l'ouvrier était limitée à un an après la réception. Or le Code ne reproduit pas cette disposition, tandis que d'autre part, il limite à dix ans la responsabilité des architectes et des entrepreneurs. Si notre opinion n'était pas fondée, l'ouvrier qui a tissé une pièce de calicot serait responsable pendant trente ans, l'architecte qui a construit un hôtel ne serait responsable que pendant dix ans; cela est contraire au bon sens. Du reste, la discussion au conseil d'état ne laisse aucun doute sur la pensée des rédacteurs du Code [1] ».

Il est à remarquer qu'il en serait autrement en cas de stipulation expresse ou de dol [2].

5. L'ouvrier doit faire *à temps*.

Cette particularité rentre dans la bonne exécution, mais pour la clarté nous en parlons séparément.

L'obligation de faire a toujours une raison dans le temps. La convention ou l'usage ou la nature même de la prestation [3] serviront à déterminer la période utile durant laquelle le service doit être rendu et au-delà de laquelle il devient en quelque sorte défectueux ou frustratoire (art. 1146 C. C.).

[1] Waelbroeck II, n° 313. Voir également Pothier 433-437.
Dufourmantelle p. 133.
[2] Iisd. locis.
[3] Pothier n° 424 cite comme fixation d'époque par les circonstances l'obligation de réparer immédiatement une loge foraine quand le temps de foire est proche.

Si l'ouvrier est en retard, il court les risques selon le principe de l'art. 1138 § 2 [1]). Nous y reviendrons plus loin.

SECTION II.

Devoirs à l'égard de la matière, du matériel et de la discipline.

1. L'ouvrier ne doit *pas gaspiller la matière.*

C'est là un devoir qui va de soi, conforme à l'équité des contrats [2]).

Dans le travail à façon [3]), l'ouvrier, selon la convention, l'usage ou la bonne foi, restituera la matière non utilisée. Quant aux déchets, certaines industries autorisent le travailleur à les conserver.

2. L'ouvrier ne doit *pas détériorer le matériel.*

Les mêmes raisons de justice le lui commandent ; il usera des outils, comme de sa chose propre, en bon père de famille [4]).

Il incombera au maître de démontrer en quel état le travailleur a reçu l'outil. Waelbroeck exige même que preuve entière de la faute chez l'ouvrier soit faite, parce que la faute ne se présume pas et que c'est à celui qui s'en plaint et en demande la réparation à en prouver l'existence. Mais il nous paraît que l'ouvrier, obligé à restituer les outils en bon état s'il les a reçus tels, devra pour satisfaire à son obligation justifier d'une cause de détérioration autre que son abus s'il ne veut supporter les frais de réparation.

3. L'ouvrier doit respecter *la discipline* [5]).

Cette obligation ne concerne que les ouvriers travaillant en commun.

Cette discipline résulte de prescriptions affichées. Elle comprend non seulement la règlementation des heures d'entrée, de repas, de sortie, mais encore les défenses telles que celles de boire de l'alcool,

[1]) Waelbroeck II, n° 341 « Le retard est compris dans la faute. »
[2]) Waelbroeck II, 336.
[3]) Id. 339.
[4]) Waelbroeck II, 336.
Dufourmantelle p. 132. Sect. IV, alinéa 3.
[5]) Waelbroek II, 335.
Dufourmantelle p. 132. Sect. IV, alinéa 2.

de fumer, de chanter et des mesures de prudence telle que l'interdiction de s'approcher des engins dangereux.

On comprend l'importance de cette discipline et la nécessité pour l'ouvrier de s'y conformer.

Voir plus haut (page 63 et suivantes) la question des règlements d'ateliers.

TITRE V.

Des risques et de la fin du contrat.

CHAPITRE I

Cas fortuit.

SOMMAIRE : *Section I.* Notions générales du risque. — 1. Risques au sujet d'une chose. — 2. Risques au sujet d'une prestation. — 3. Risques dans le louage de choses. — *Section II.* Risques dans le contrat de travail. — 1. Cas de force majeure. — 2. Cas de force majeure atteignant le patron. — 3. Cas de force majeure atteignant l'ouvrier. — 4. Cas de force majeure atteignant le travail ou les accessoires.

SECTION Ire.

Notions et applications générales des risques.

1. Le risque, c'est le péril, la perte possible par une vis divina, une force surhumaine.

Le risque d'*une chose hors contrat* est à charge du propriétaire, cela va de soi.

Le risque d'*un corps certain* engagé dans un contrat passe du débiteur au créancier dès que l'objet a dû être livré parce que le créancier en est devenu propriétaire. Art. 1138.

Le risque d'*une chose fongible* devenue la matière d'une promesse reste au débiteur.

Une fois le contrat formé sur un corps certain, si ce corps certain périt par cas fortuit, c'est au dam du créancier qui sera contraint à prester l'équivalence qu'il avait promise. En cas de choses fongibles il n'en va plus ainsi : le débiteur possède toujours le moyen de s'acquitter. La nature de l'objet le rend indestructible, rend inconcevable l'hypothèse d'un cas fortuit opérant.

2. S'agit-il au contraire d'*une prestation* au sens strict, d'une obligation de faire ou de ne pas faire, l'article **1148** déclare que le débiteur est relevé de son obligation par un cas fortuit : par suite de cette involontaire infraction à la loi du contrat, le cocontractant se trouve libéré de son obligation réciproque. Le contrat est résilié pour le tout. Mais souvent les cas fortuits ou de force majeure ne produisent qu'un empêchement momentané à l'exercice de la convention.

3. Dans le louage de choses, si pendant la durée du bail selon l'article **1722**, la chose louée est détruite en totalité par cas fortuit, le bail est résilié de plein droit; si elle n'est détruite qu'en partie, le preneur peut, suivant les circonstances, demander ou une diminution du prix ou la résiliation même du bail. Dans l'un et l'autre cas, il n'y a lieu à aucun dédommagement. V. art. **1741**. Ni la mort du bailleur ni la mort du preneur ne détruisent le contrat.

SECTION IIme.

Risques dans le contrat de travail.

1. *Cas de force majeure dans le louage de services.*

Comme nous l'avons dit, la force majeure c'est la vis major, divina, plus puissante que l'homme, c'est l'événement inattendu que nous n'avons pas humainement pu prévoir.

Ne peuvent être considérés comme tels du côté du patron : le ralentissement des affaires, la crainte intermittente d'une invasion, l'incen-

die des ateliers quand ils sont assurés et qu'on peut les reconstruire [1]). La mise en liquidation n'est pas assimilable au cas fortuit [2]). Cependant la difficulté reçut parfois une solution contraire parce que la liquidation était imposée par la justice ou des circonstances soudaines [3]).

La guerre flagrante, le fait du prince s'il résulte de la loi, les inondations imprévues, les tremblements de terre, la foudre, les épidémies etc. constituent des empêchements absolus [4]).

Du côté de l'ouvrier, on présente d'autres hypothèses. On ne peut invoquer comme cas de force majeure : le mariage, l'engagement militaire [5]). C'est en vain que Duranton fait ressortir le côté moral de ces deux actes; ça ne suffit pas pour les rendre invincibles, d'autant plus qu'antérieurement au louage de services ces deux actes se présentaient déjà avec leur caractère impressionnant et n'ont cependant pu déterminer l'adhésion. La grève [6]) constitue encore moins le cas fortuit puisqu'elle provient d'une délibération voulue qui utilise même sciemment sa soudaineté.

[1]) Jurispr. générale de Dalloz V° Louage d'ouvr. n° 53.
Pand. Belges V° Engagements d'ouvriers n° 63.
Beltjens art. 1780 n° 37ter.
T. V. de Labori V° Louage d'ouvrage n° 154.
Une compagnie qui supprime volontairement une de ses agences ne se trouve pas libérée par un cas de force majeure T. V. de Labori 154.

[2]) Aff. du Panama. Trib. de la Seine 18 avril 1889. Gaz. Pal. 89 I. 729.

[3]) Trib. de C. de Marseille 6 septembre 1886. T. V. de Labori V° Louage d'ouvr. n° 209.
Trib. de C. de Marseille 23 novembre 1887. Id. nos 179.
Contra Pand. B. V° Engagements d'ouvr. n° 64

[4]) Beltjens sous l'art. 1148.

[5]) Pothier 170.
Troplong 876.
Duvergier IV. 293.
Demante VIII 231bis II.
Zachariae III, 35.
Dalloz R. loc. cit. 32.
Guillouard II 729.
Contra Duranton XVII 232.

[6]) Conseil de Prud'h. de St-Etienne 30 janvier 1869. D. P. 70. III. 38.
Trib. de Comm. de Tarare 30 déc, 1890. T. V. de L. 220.
Trib. civ. de la Seine 18 février 1887; id 261.
Trib. de Paix de Hirson 17 oct. 1891. Id 17.
La même sentence a été rendue en Belgique : Justice de Paix de Seraing 16 avril 1891; Conseil de Prud'hommes de Charleroi 13 mai 1891.

Quelquefois ce qui est prévu agit comme un cas fortuit, produit le même effet. Si par exemple dans le contrat on a stipulé qu'on serait dégagé l'un et l'autre dans l'hypothèse où les affaires iraient mal, l'insuccès présagé agit comme les parties l'ont entendu, soit que l'engagement eut une durée déterminée ou indéterminée [1]).

Dans le contrat de louage le coup fortuit frappe soit le maître — soit l'ouvrier — soit la matière ou le travail.

2. *Force majeure frappant le patron.*

Les lois romaines tenaient le maître en principe pour entièrement obligé envers le cocontractant [2]); elles relevaient le maître si le serviteur avait trouvé un autre emploi [3]); elles supposaient en fait assez aisément le prix stipulé seulement pour le cas où l'engagement se réaliserait [4]). Mais quand la besogne était commencée, elles exigeaient que le prix total fût soldé.

Cette doctrine, dans son principe, a été reproduite par Troplong et même par Waelbroeck [5]).

Aujourd'hui cependant des principes moins favorables à l'ouvrier tendent à triompher. Guillouard [6]) n'hésite pas à dire que dans les cas de force majeure le maître qui renvoie ses employés ne leur doit aucune indemnité, car il est lui-même victime du cas fortuit qui va le forcer à chercher ailleurs une position. La Jurisprudence générale de Dalloz [7]) déclare également que la force majeure est une cause de résiliation du contrat sans dommages-intérêts. Ces principes se trouvent appliqués dans un arrêt de Nancy du 16 Juillet 1871 [8]).

Le cessionnaire [9]) d'une usine n'est pas tenu de conserver les

[1]) *Durée déterminée* : Trib. Com. Marseille 21 janvier 1887. Table V. 203-4-5. Contra Rouen 12 janvier 1889 T. V. 239. 40 et sequ. *Durée indéterminée* Rennes 24 mars 1886 T. V. 235.

Voir encore sur cette matière de pure interprétation Trib. com. de la Seine 28 mars 1890 Gaz P. 90 I 640. Trib. com. de la Seine 28 déc. 1889 T. V. n° 130.

[2]) Loi 38 D. XIX, 2.

[3]) Loi 19 § 9 D. XIX, 2 « si eodem anno mercedes ab alio non accepisti ».

[4]) Troplong n° 879.

[5]) II 331.

[6]) T. II, 729.

[7]) V° Louage d'ouvr. et d'ind. 53.

Id Pand. B. V° Engagements d'ouvr. n° 61.

[8]) Dalloz 71, II, 158.

[9]) Amiens 14 mai 1890. T. Q. de L. n° 134.

ouvriers. Mais la cession n'est pas un cas fortuit pour le cédant qui doit, lui, observer les délais de congédiement des ouvriers ou les avertir des changements survenus. Au reste, il y a là place pour les questions de fait et l'interprétation des clauses de la cession.

La mort du chef d'industrie, du patron, du maître, constitue souvent un cas de force majeure qu'il faut cependant rapprocher de la nature des prestations. Mais en fait dans le régime moderne, les entreprises ne s'arrêtent pas à la mort du directeur. Les associés, les descendants, les liquidateurs continuent au moins un certain temps, s'ils ne reprennent même la marche des affaires [1]). Voir plus loin au chapitre : Fin du Contrat.

3. *Force majeure frappant l'ouvrier.*

Pothier et Troplong [2]) attribuent tout le salaire si l'empêchement par maladie a été de courte durée mais dispensent du salaire complet si la maladie a retenu l'ouvrier de travailler pendant toute la durée de l'engagement ou durant un temps trop considérable. Troplong rapporte avec admiration diverses décisions plus bienfaisantes encore qui ont contraint le maître au payement total malgré l'inaction de l'ouvrier; mais la généralité des auteurs s'en tient à la première théorie.

Dalloz [3]) enseigne que l'incapacité physique ou morale de l'ouvrier interrompt le contrat et que l'ouvrier n'a droit qu'au prorata de son salaire pour le temps effectué. Quant aux maladies et accidents, si l'interruption qu'ils occasionnent est courte, le maître ne fera aucune déduction sur le salaire parce que c'est là un cas ordinaire et probablement supputé; si au contraire l'interruption est longue, le maître est admis à réduire le salaire proportionnellement au temps de défail-

[1]) Dufourmantelle loc. cit. p. 119.
[2]) 874.
[3]) Rép. v° L. d'ouvr. et d'ind. n°s 66-67.
Demante VIII, 231 seq.
Mourlon III, 805.
Duranton IX, 228.
Zachariae II, § 372.
Waelbroek II, 331.
Guillouard II, 750.
Pand. B. v° Eng. d'ouv. n°s 59 et 60.

lance parce qu'il est censé n'avoir promis un salaire que pour un service réellement rendu.

En cas de force majeure, on ne peut réclamer de dommages-intérêts à l'ouvrier qui délaisse la besogne [1].

Le louage est brisé net par la mort de l'ouvrier, qu'il y ait une durée fixe ou non [2]. Voir Fin du Contrat.

4. *Force majeure interrompant le travail, ou frappant les accessoires.*

On rattache souvent ce cas fortuit à celui qui atteint le maître parce que la besogne et les ateliers sont au maître.

Voici quelques exemples : la foudre détruit tout ou partie de la maison — un incendie dévore une fabrique — un arrêté de l'autorité par suite de trouble ordonne la fermeture des ateliers.

Si le cas fortuit atteint toute la besogne, le contrat est à vau-l'eau. S'il ne frappe qu'une partie de la tâche, et que cette partie ait encore quelque valeur pratique, le contrat vaudra pour autant.

Si la force majeure intervient après que la besogne est commencée, on payera ce qui a été fait, par exemple une demi-journée, selon Troplong [3] si la pluie a empêché la vendange de se continuer l'après-midi. Mais payer ce qui a été fait proportionnellement au prix convenu obligera parfois le maître à payer une besogne sans valeur. Aussi Demante [4] admet seulement qu'on paie la besogne utile, c'est-à-dire celle dont le maître tirera profit (art. 1796).

Nous avons vu déjà que l'incendie d'une fabrique assurée n'est pas un cas fortuit absolu, hormis pendant le laps de temps nécessaire à la reconstruction [5].

Si le cas fortuit détruisait *l'ouvrage commencé*, le prix en serait dû

[1]) Guillouard II, p. 253. Glasson p. 26.

[2]) Mourlon III, p. 808.

Dufourmantelle p. 119.

[3]) 872 Pothier 165.

Guillouard II. 730.

Waelbroek II, n° 331 enseigne que le risque tombe sur le maître et que le salaire est dû. Il range à tort dans sa doctrine divers jurisconsultes.

[4]) VIII, 231, seq.

[5]) Pand. B. V° Eng. d'ouv. n° 64.

Conférez Waelbroeck t. II, n° 359 où contrairement à l'opinion de Jules Vilain il est fait application du principe que *l'indemnité d'assurance ne remplace pas de plein droit la chose assurée.*

proportionnellement à ce qui a été fait, car l'ouvrier a fourni son travail dans la mesure du possible et a accompli ainsi partiellement son obligation [1]). Il en serait autrement [2]) en cas de louage d'ouvrage proprement dit : art. 1790-1791. (Voir ci-après).

[1]) Pothier n° 433.
[2]) Dufourmantelle p. 140.

CHAPITRE II

Risques de l'ouvrage commencé

SOMMAIRE : 1. Sources de destruction dans le louage de services. — 2. Questions de preuve. — 3. Risques dans le louage d'ouvrage. — 4. Preuves.

1. Aux risques de qui est l'ouvrage avant qu'il soit reçu ou même parachevé, tel est le titre que Pothier donne à cette matière.

L'ouvrier, accomplissant ses obligations, travaille, exécute la besogne promise. Mais un fait quelconque détruit l'objet auquel des soins ont été donnés. Le travail fourni mais annihilé doit-il être payé?

Il faut distinguer. La destruction peut en effet provenir de la faute de l'ouvrier, de la faute du patron, d'une force majeure.

A chacun sa faute, l'ouvrier supportera [1]) la sienne qui sera soit une malfaçon, soit un retard; le patron supportera de même les vices de la matière livrée par lui, ou son retard à vérifier [2]).

Quant au cas de force majeure, Pothier [3]) suivant la loi 59 D. XIX. 3 et § 2 loi 5 D. XIX. 5. décide que l'ouvrier recevra un prix proportionnel à ce qui a été fait. Un service a été fourni et rien ne peut effacer cette exécution partielle [4]). « Ajoutez, dit Pothier, que à mesure que le conducteur travaille sur une chose principale, sur laquelle le locateur lui a donné un ouvrage à faire, tout ce qui résulte

[1]) Waelbroeck II. 341.
Dufourmantelle p. 132.
[2]) Id. II, 342.
[3]) 433 chap. III.
[4]) Dufourmantelle p. 133.
Laurent XXVI n° 2 : « En traitant du louage des gens de travail, la loi ne s'occupe pas des risques pour la raison que l'ouvrier ne les supporte jamais: il est payé pour le travail qu'il fait, quel que soit le sort de l'ouvrage, et quand même cet ouvrage viendrait à périr par cas fortuit ».

du travail de l'ouvrier, même les matériaux qu'il fournit, accèdent à la chose principale sur laquelle il travaille, et en deviennent un accessoire ».

2. Mais une fois l'ouvrage détruit, qui doit prouver telle ou telle occurence?

L'ouvrage est censé détruit par son propre vice [1]), en d'autres termes, par les défectuosités du travail ou la faute de l'ouvrier. Donc c'est à l'ouvrier à établir le vice de la matière ou un cas fortuit. D'ailleurs, l'ouvrier est débiteur, à lui revient de prouver sa libération, c'est-à-dire l'exécution régulière de son obligation [2]).

Si l'ouvrier parvient à démontrer que la matière était mauvaise [3]), le maître pourrait répondre en établissant que le travailleur a vu et couvert par là même les défauts de la substance.

Si l'ouvrier établit une force majeure, le maître pourra objecter, à charge de le démontrer, que l'ouvrage était défectueux et non rececevable [4]), soit pour le tout, soit pour partie et obtenir ainsi d'être dispensé de payer le prix ou du moins une quotité proportionnelle.

3. Dans le contrat de louage d'ouvrage proprement dit, où il faut fournir un *objet déterminé*, on distingue si c'est le travailleur qui fournit la matière ou si c'est le maître.

Si c'est l'ouvrier, comme il donne son travail et la substance in globo, on est à peu près unanime à dire qu'il y a là une vente [5]). Le maître achète sous condition que l'objet soit travaillé et la force majeure qui détruit empêche la réalisation de la condition. L'ouvrier supporte donc les risques. Art. 1788 C. C. Il y a exception pour le cas où le maître serait en retard de recevoir.

Si le maître a confié lui-même la matière première à l'ouvrier, la

[1]) Pothier n° 435.
[2]) Troplong 987.
[3]) Troplong 985. Waelbroeck II, 342.
[4]) Pothier n° 434.
[5]) Delvincourt III, p. 117.
Troplong n° 965 et sequ.
Laurent XXVI n° 5.
« Le contrat par lequel un entrepreneur s'engage à fournir la matière et le travail constitue un contrat de vente ».
Gand 16 janvier 1886 D. P. 1886-2, 157.

chose périt pour le maître et le travail pour le travailleur. L'ouvrier répondrait de sa faute et le maître de la sienne (art. 1789-90).

On accepte, on reçoit généralement en bloc ces sortes d'ouvrages, et jusqu'à l'achèvement dernier le travailleur ne peut se décharger des risques. Mais si l'on preste l'ouvrage à la mesure, la vérification peut s'en faire pour partie ainsi que la décharge des risques qui en est la conséquence. Pour la partie toisée, reçue, le propriétaire assume le cas fortuit [1]; et l'on pourra déduire cette acceptation des payements faits par le maître [2]) s'ils ont été opérés en proportion du travail. Art. 1791. De simples à-compte ne produiraient pas cet effet.

4. Mais quelle preuve l'ouvrier qui a la chose d'autrui doit-il faire? Suffit-il qu'il prouve un incendie? L'ouvrier est comptable de la chose d'autrui et doit prouver pour se libérer non seulement le cas fortuit, mais sa non-faute. L'incendie sans cause connue n'est d'ailleurs plus considérée comme cas fortuit parce que l'imprudence des hommes s'y trouve presque toujours mêlée [3]).

[1]) Pothier 436. C'est une vieille règle de droit Romain. 36-37 D. XIX. 2.
[2]) Waelbroeck II, 342.
[3]) Cass. Fr. 21 mars 1882 D. P. 1882, I. 361.
Id. 19 mai 1886 D. P. 1886, I. 409.
Cass. Belge 18 février 1892 D. P. 1892, II, 131.

CHAPITRE III.

Fin du contrat.

Le contrat prend fin :

1° Par l'EXPIRATION DU TEMPS déterminé dans la convention.

2° Par l'ACHÈVEMENT DU TRAVAIL promis.

3° Par la VOLONTÉ DES DEUX parties. La volonté d'un seul suffit dans le louage d'ouvrage : art. 1794.

4° Par la DEMANDE EN JUSTICE de l'une des deux parties si l'autre se refuse à prester la chose convenue.

5° Par la MORT DE L'OUVRIER, car selon le rapport de Mourricault, on stipule dans la plupart des cas *intuitu personae*. L'art. 1795 s'applique par analogie [1]). Le maître remboursera ce dont il s'est enrichi : art. 1796.

6° Quid de la MORT DU MAÎTRE? Ne doit-on pas conclure du silence absolu du Code que le contrat subsiste, ce qui est d'autant plus à croire que l'obligation de donner n'a rien à voir avec la qualité de la personne [2]) ? On pourrait objecter cependant que le service n'a été demandé qu'en raison de son utilité, utilité qui disparaît à la mort du maître si les héritiers ne continuent pas l'industrie [3]).

[1]) Waelbroeck T. II n° 353.
Dufourmantelle p. 119.
Pand. B. V° Engagement d'ouvr. n° 57.

[2]) Waelbroeck T. II n° 355.

[3]) Dufourmantelle p. 119 : « Ou bien le décès met fin à l'exploitation industrielle dirigée par le patron, et alors on est en présence d'un véritable *cas de force majeure* qui rompt le contrat : ou bien l'exploitation industrielle est continuée par les héritiers du patron, et alors le contrat doit se continuer aussi vis-à-vis de ces héritiers qui représentent le défunt et succèdent à ses obligations, car il n'y a pas en pareil cas impossibilité à l'exécution de la convention ».

7° La FAILLITE DU MAÎTRE [1]) en soi ne rompt pas la convention. Si on paie les ouvriers, ils doivent continuer leur travail ; sinon ils peuvent invoquer l'art. 1184 et obtenir la résiliation. Leur créance, enseigne Cornil [2]) comprendra non-seulement les salaires arriérés mais en plus une indemnité de congé.

8° Les autres CAS DE FORCE MAJEURE ont été étudiés précédemment.

[1]) Trib. Com. de la Seine 28 déc. 1889. T. Quinq de Lab. V° Louage n° 130. Pand Belges, V° Engag^t d'ouv. n° 64.
[2]) Loc cit. p. 344.

CONCLUSION

Le lecteur qui aura bien voulu parcourir avec nous le cycle de ces études aura été frappé par le vide de la législation et par les nombreuses contradictions que soulève l'examen de chaque détail. Ces recherches que nous venons de faire sont semblables au diagnostic que le médecin doit relever avec un soin minutieux avant de prendre une résolution quelconque.

Au moment où, en Belgique, le Ministre de l'Industrie et du Travail (novembre 1895) saisit le Conseil supérieur du Travail de la question du contrat d'engagement des ouvriers, au moment où l'attention de tous les esprits sollicités par l'étude des problèmes sociaux se porte particulièrement vers le louage de services, il ne sera pas sans intérêt ni sans utitité, espérons-nous, d'avoir condensé en un seul faisceau ous les rameaux épars de la législation et de la jurisprudence sur les clauses de ce contrat.

Dans ce fouillis d'idées on trouvera quelques choses à conserver, certaines à écarter. D'autre part, les lacunes qui crient leur cruauté réclament d'elles-mêmes des mesures nouvelles.

Après cette lecture, on sera plus curieux peut-être de connaître ce que les nations voisines ont imaginé, combiné. Nous nous attacherons d'ailleurs dans cette nouvelle suite d'études non seulement à donner une idée théorique des législations étrangères mais de les apprécier dans leur application pratique, dans leurs bons ou leurs mauvais résultats. La large place que nous consacrerons à la mise en œuvre des dispositions les plus caractéristiques et les moins connues vaudra à notre labeur, c'est l'ambition qui nous a guidé, d'être parcouru par les hommes en quête d'améliorations à apporter au sort des classes ouvrières.

Deuxième Partie.

LÉGISLATIONS ÉTRANGÈRES

TITRE I

Angleterre, Hollande, Suède, Norwège, Italie, Espagne.

CHAPITRE I

Angleterre.

SOMMAIRE : *Section I.* Nomenclature des textes législatifs. — *Section II.* Notions sommaires. — 1. Remarque. — 2. Changement apporté par l'Employers and workmen act de 1875. — 3. Lois réprimant le Truc. — 4. Insaisissabilité du salaire. — 5. Responsabilité patronale.

SECTION 1re

Nomenclature des textes législatifs.

1. *Employers and workmen act.* (1875) actes 38 et 39 Victoria. c. 90.

Ces actes donnent le sens du mot ouvrier et traitent des litiges entre patrons et ouvriers.

2. *Truck acts.*

Actes 1 et 2 Guillaume IV. C. 37 (1831).

Actes 37 et 38 Victoria. C. 48 (1874).

Actes 47 et 48 Victoria. C. 43 § 4 (1884).

Actes 50 et 51 Victoria. C. 46 (1887).

Ces actes prescrivent le payement des salaires en monnaie courante et interdisent le paiement dans les public house (cabarets).

3. *Attachment of wages acts.*

Actes 34 et 35 Victoria. C. 30 et 63 (1871).

Ces actes protègent le salaire des ouvriers contre toute saisie (mais non contre la cession).

SECTION 2me

Notions sommaires.

1. L'histoire ouvrière anglaise s'identifie surtout avec l'histoire des Trade's Unions et des Factory act.

Comment les associations professionnelles ont conquis le droit à l'existence et ont acquis un développement merveilleux, comment les Factory act ont étendu de plus en plus les restrictions à l'emploi des femmes et des enfants, c'est ce qui a été développé nombre de fois et c'est ce qui est assez en dehors de nos recherches pour que nous ne nous y arrêtions pas ici.

2. L'Employers and workmen act de 1875 ouvre une ère nouvelle quant à l'inexécution du contrat :

A dater de cet acte et sauf dans les cas exceptionnels prévus par la loi de 1875 (*la Conspirary and protection of property act* 39 Victoria c. 86) l'inexécution du contrat a cessé de pouvoir être considérée comme un délit ; des dommages intérêts peuvent être alloués mais aucune peine ne peut être prononcée.

3. La répression du Truck' System a fait en Angleterre depuis longtemps l'objet des préoccupations de l'autorité législative. Cela date de l'an 1464 et cela va jusqu'à nos jours.

La loi de 1831 forme la base de la législation actuelle interdisant le payement en marchandises ainsi que les retenues pour se couvrir des fournitures faites. En 1874, on promulgue des dispositions spéciales pour la bonneterie. En 1884 on défend le payement du salaire au cabaret. En 1887, on détermine des pénalités.

A la suite d'une enquête ordonnée en 1870 par le Parlement,

[1]) M. Morisseaux a largement analysé le rapport de la Commission d'Enquête dans son rapport fait à la Commission du Travail (Belgique), 1887, sur les abus qui se commettent dans le payement des salaires.

MM. Winterbotham et Bruce déposèrent à la Chambre des Communes un nouveau projet [1]) qu'elle n'a pas encore abordé.

4. D'après l'act de 1871 (Attachment of wages Act) les Cours de justice ne peuvent plus prononcer la saisie du salaire non seulement des ouvriers mais aussi des domestiques et laboureurs.

5. La question de la responsabilité en cas d'accident n'est pas élucidée à l'heure actuelle.

L'Employers Liability Act du 7 septembre 1880 voté pour une durée de sept années portait que lorsqu'un accident arrive, il incombe à l'ouvrier de prouver un défaut de matériel, la négligence du patron ou d'un mandataire (Art. I, 1°, 2°, 3°, 4°, 5°). L'indemnité est limitée à 3 fois le salaire annuel (Art. III). A l'expiration du délai fixé, cette loi fut renouvelée pour une égale durée.

Mais comme il était permis, par une convention préalable, de s'exonérer de cette responsabilité, un bill d'amendement fut déposé à la Chambre des Communes en 1893 ; le Gouvernement l'a retiré de la discussion en 1894. Voici l'essence de ce projet qui avait été voté le 23 novembre 1893 par la Chambre des Communes mais rejeté le 29 janvier 1894 par la Chambre des Lords à cause de la prohibition de la clause élisive de responsabilité :

« 1° En cas d'accident causé par la négligence d'une personne au service de l'employeur, l'ouvrier qui en est victime, ou en cas de sa mort, ses héritiers auront vis-à-vis de l'employeur droit à la même indemnité, qui reviendrait à la victime, si elle n'avait été ni l'ouvrier, ni le serviteur, ni employé dans l'atelier de l'employeur.

Il n'est pas permis de présumer qu'un ouvrier, en acceptant un emploi et en y persévérant après avoir eu connaissance du danger qui y est attaché, ait par là même endossé le risque professionnel.

2° Un contrat par lequel l'ouvrier renonce pour lui ou ses héritiers au droit d'être indemnisé pour les suites d'un accident causé par la négligence de l'employeur ou d'une personne attachée à son service, ne constituera, s'il a été conclu préalablement à l'accident, aucune exception contre la revendication judiciaire d'une indemnité.

3° Lorsque l'employeur aura contribué à une caisse créée en vue d'indemniser l'ouvrier ou ses héritiers en cas d'accident ou de mort,

le tribunal, respectivement arbitre, déduira de l'indemnité à payer à l'ouvrier ou à ses héritiers, telle partie de la somme versée par la caisse, qu'il jugera répondre aux versements effectués par l'employeur».

L'article 10 stipule que les contrats de travail déjà en vigueur cesseront d'avoir force légale, pour autant qu'ils sont en opposition avec la présente loi, à partir d'une date à fixer lors de la promulgation de la loi.

Les autres articles ne traitent que de questions de moindre importance : compétence des tribunaux, extension de la loi aux ouvriers employés par l'Etat, dépôt des sommes attribuées aux orphelins, etc. La prescription est écartée.

M. Mac Laren a repris ce projet à son compte et l'a déposé le 3 avril 1894 sur le bureau de la Chambre des Communes. D'autre part M. Hunter a présenté à la même Chambre une proposition de loi rendant le patron responsable de tous les accidents à l'exclusion de ceux provenant du fait volontaire de l'ouvrier [1]).

Il semble donc qu'on est retombé sous l'empire de la législation ancienne, antérieure à la loi de 1880 ; le maître ne serait responsable que de son fait personnel et non pas des agissements de ses commettants.

[1]) Legrand, Le Contrat de Louage de Services et la Question des Accidents du Travail en Belgique et à l'Etranger, pp. 46-47.

CHAPITRE II

Hollande

SOMMAIRE : *Section I.* Textes législatifs. — *Section II.* Interprétation. — 1. Remarque. — 2. Analyse des dispositions légales. — 3. Projets.

SECTION Ire

Textes législatifs.

Voici les textes du Code néerlandais [1]) qui nous intéressent :

SECTION V

Du louage des domestiques et des ouvriers.

1637 On ne peut engager ses services qu'à temps ou pour une entreprise déterminée.

1638 Le maître est cru sur son affirmation, affermie par serment, s'il en est requis :
pour la quotité des gages ;
pour le payement du salaire de l'année échue ;
pour les à-compte donnés pour l'année courante ;
pour la durée de l'engagement [2]).

1639 Les domestiques et autres gens à gages loués pour un terme ne peuvent, sans cause légitime, quitter leur service ni être renvoyés, avant l'expiration du terme.

[1]) Les Codes Néerlandais, traduits par Me Tripels, avocat à Maestricht, Maestricht 1886.

[2]) Article 1781 abrogé du Code Napoléon : « Le maitre est cru sur son affirmation, pour la quotité des gages ; pour le payement du salaire de l'année échue et pour les à-compte donnés pour l'année courante ».

S'ils quittent sans motifs légitimes le service avant le temps fixé ou usuel, ils perdent leur salaire gagné.

Néanmoins le maître pourra les renvoyer avant le terme, même sans motif, mais dans ce cas il sera tenu de leur payer, outre le salaire dû, à titre d'indemnité, six semaines de leurs gages, à partir du jour où ils cesseront leur service.

S'ils sont engagés pour un délai plus court que les six semaines, ou si l'engagement expire dans les six semaines, ils ont droit à la totalité de leurs gages [1]).

SECTION VI

De l'entreprise d'ouvrage.

1640-1651 Comme au Code Napoléon.

1652 Les ouvriers à qui un ouvrage est confié, ont un droit de rétention sur la chose jusqu'au payement des frais et salaires qui leur sont dûs, à moins que le propriétaire ne fournisse caution pour garantir ces frais et salaires.

[1]) Le Projet de Code Civil soumis aux cours d'appel de France portait :

Art. 113 « Les domestiques attachés à la culture, les servantes de cour, les ouvriers artistes ne peuvent ni quitter leurs maîtres, ni être renvoyés par eux *avant le temps convenu*, que pour cause grave ».

Art. 114 « Si, hors le cas de cause grave, le maître renvoie son domestique ou son ouvrier avant le temps convenu, il doit lui payer le salaire entier de l'année, ou du temps pour lequel il l'a loué, déduction faite de la somme que le domestique ou l'ouvrier pourra vraisemblablement gagner ailleurs, pendant le temps qui reste à courir. »

Art. 115 « Si c'est le domestique ou l'ouvrier qui quitte sans cause légitime il doit être condamné envers le maître à une indemnité qui est fixée sur ce qu'il en coûte de plus au maître pour obtenir d'un autre les mêmes services ».

Le Cour d'Aix modifia comme suit :

Article unique : « Les domestiques et ouvriers à gages ne peuvent quitter leurs maîtres, sans cause grave, avant le temps convenu, à peine de payer la moitié des gages par forme d'indemnité; à l'effet de quoi les maîtres seront autorisés à retenir les effets des domestiques et ouvriers.

Ils peuvent être renvoyés, en leur payant seulement leurs gages jusqu'à leur sortie ; mais dans ce cas-là, si le domestique ou l'ouvrier l'exige, le maître sera tenu d'affirmer devant le juge de paix qu'il a de justes causes et s'il ne pouvait prêter cette affirmation, il payera la moitié des gages à titre d'indemnité ».

Troplong n° 861 s'étonne que toute trace de ces textes ait disparu dans les délibérations et le vote.

PRIVILÈGES

Art. 1185. Les privilèges sur certains biens sont :

. . . . . .

5° le salaire de l'ouvrier sur la chose à raison de son travail.

Art. 1195. Les créances privilégiées sur la généralité des biens meubles et immeubles sont celles ci-après exprimées et s'exercent dans l'ordre suivant :

. . . . . .

4° le salaire des gens de service et ouvriers pour l'année échue et ce qui est dû sur l'année courante.

SECTION 2me

Interprétation.

1. L'industrie, l'agriculture et la pêche occupent l'activité de ce pays.

Le caractère calme du peuple néerlandais a ralenti jusqu'en ces dernières années les revendications ouvrières et cela explique l'absence de législation nouvelle.

Le Code néerlandais du 1er octobre 1838 ressemble presque complètement au Code Napoléon.

2. Il distingue (art. 1583) deux sortes de louage, celui des choses et celui de services, d'ouvrage et d'industrie.

Il sous-distingue le louage de l'activité en *louage des domestiques et ouvriers* (section V, art. 1637-8-9) et en *entreprise d'ouvrage* (section VI, art. 1640-53).

D'après l'art. 1653, « les droits et les devoirs des *voituriers* par terre et par eau sont déterminés par le Code de commerce ».

Dans le LOUAGE DES OUVRIERS, nous remarquons que l'art. 1637 reproduit l'article 1780 du Code Napoléon. L'article 1638 donne la substance de l'article 1781 abrogé du Code Napoléon en ajoutant à l'affirmation du maître son serment s'il en est requis et en admettant cette preuve même pour la durée de l'engagement. Cet article qui a soulevé une certaine réprobation en France et en Belgique ne provoque en Hollande nulle polémique [1]).

[1]) Rapport sur les Conditions du Travail en Hollande p. 60.

L'article 1639 parle du départ et du renvoi avec ou sans cause légitime et il paraît se remémorer que dans le projet de Code civil français on avait aussi songé à traiter ce sujet négligé dans la suite. Le rapprochement que nous en faisons plus haut établit bien cette réminiscence. Comme dans les divers projets français, le législateur hollandais s'occupe de l'engagement conclu *pour un temps donné*. La jurisprudence néerlandaise applique donc tour à tour l'article 1639 à l'ouvrier ou le déclare inopérant selon que le contrat a été ou non conclu à terme. Le tribunal d'Amsterdam (7 juillet 1868) déclare que l'article en général ne s'applique pas aux ouvriers (par exemple aux briquetiers), mais si toutefois le briquetier s'était enrôlé pour toute la campagne, il serait tenu envers son maître et son maitre serait tenu envers lui conformément aux dispositions de l'article 1639. Il reste en outre à déterminer si dans telle hypothèse donnée l'agent du travail fait bien partie de la classe des domestiques ou des gens à gage.

La section VI traite de l'EXTREPRISE D'OUVRAGE et reproduit textuellement un à un et point par point tous les articles du Code Napoléon.

On ne remarque que deux différences; l'une de pure forme, c'est l'adjonction de l'article 1796 à l'article 1795 Code Napoléon pour en faire une seule disposition, article 1648 Code néerlandais; l'autre c'est une innovation ainsi formulée : le droit de rétention pour l'ouvrier sur la chose jusqu'à paiement ou garantie.

En dehors de cette garantie on trouve encore en faveur des ouvriers en général : l'art. 1185 4° établissant un privilège sur la chose travaillée — l'art. 1195 4° établissant un privilège sur tous les biens du créancier, meubles et immeubles.

Le droit de rétention s'exerçant tant que l'ouvrier a la chose travaillée *dans sa possession* n'a rien de commun avec le privilège qui ne s'exerce que quand l'ouvrier *n'en a plus la possession* : ce sont donc deux droits différents, agissant pour tout ouvrier tantôt en lui donnant la faculté de retenir la chose d'autrui tant qu'il n'est point payé, tantôt par exemple en cas de faillite, en le faisant payer de préférence sur le prix de la chose travaillée.

— **3**. On a entamé une campagne législative pour la répression du truck-system. Un premier projet a été déposé en 1886 par M. Domela

Nieuwenhuis. Après une enquête, M. Ruys van Beerenbroek, ministre de la justice a rédigé en 1889 une nouvelle série de dispositions assez conformes cependant à la proposition du député socialiste et rappelant d'autre part beaucoup la loi belge de 1887 sur la matière. Le rapport que le ministre plénipotentiaire de la République française à La Haye adressa en 1890 au ministre des affaires étrangères sur les conditions du travail dans les Pays-Bas, analyse ces deux projets et met en relief le but du gouvernement Néerlandais : « Ce n'est pas, a-t-il affirmé, dans une pensée philantropique qu'il a formulé ses propositions ; c'est pour assurer à l'ouvrier la propriété de son salaire et la mesure d'indépendance qui convient à sa position sociale » [1]. Mais un ministère postérieur retira ce projet de loi. Le 10 juillet 1891, M. Domela Nieuwenhuis déposait une proposition nouvelle non encore mise en discussion. Le chef socialiste nous a déclaré depuis qu'il avait perdu toute confiance en de semblables mesures législatives et qu'il n'avait plus foi que dans l'abolition du salariat. A côté de ces tentatives parlementaires, une commission nommée en 1889 par le gouvernement pour enquêter sur la situation ouvrière, proposait les mesures suivantes afin de prévenir les abus auxquels donnait lieu le payement des salaires des ouvriers :

« 1° défense de payer le salaire en *monnaie* étrangère ;

2° payement du salaire au moins *une fois par semaine*, sauf le salaire des domestiques ;

3° défense de forcer les ouvriers d'acheter dans des *magasins* ou boutiques spécialement désignés par le patron ; nullité de tout contrat contraire ;

4° défense de payer les salaires dans *des endroits* où l'on vend des boissons distillées. »

Une loi du 5 mai 1889 [2]) règlemente le travail excessif et dangereux des adolescents et des femmes.

[1]) Rapport p. 97.
[2]) J. O. n° 48. Ann. de Lég. étrangère 1890 pp. 557 et suivantes.

CHAPITRE III

Suède et Norwège.

SECTION 1re

Suède.

La législation Suédoise remonte au 18 juin 1864 et gît dans un ensemble de dispositions sur l'*Extension de la liberté industrielle* [1]).

« Le contrat doit se faire par écrit devant témoins.

La durée maximale est de trois ans.

Le maître doit veiller à ce que ses serviteurs et ouvriers observent la piété, l'ordre et les bonnes mœurs. — Il ne doit pas leur imposer une tâche au-dessus de leurs forces.

L'ouvrier doit montrer de l'obéissance et de la bonne volonté dans l'exécution des ordres reçus.

Pas de tribunal industriel. Les contestations vont au tribunal de simple police. »

SECTION 2me

Norwége.

La législation ici remonte au 15 juin 1881 [2]); elle s'applique aux fabriques et aux métiers mais plus spécialement aux métiers et modifie les chapitres III et IV de la loi industrielle du 15 juillet 1839 qui formait un Code industriel complet basé sur la corporation.

[1]) V. Rapports sur les Conditions du Travail en Suède. R. p. 31-2 et annexe n° 5. Berger Levrault, Paris 1891.

[2]) id. Norvège p. 57, et annexe n° 12.

« L'engagement lie les deux parties jusqu'à l'achèvement.

Le délai de préavis est de 15 jours sauf stipulation contraire.

L'ouvrier peut être renvoyé sur le champ pour révolte, incapacité, ivrognerie ou inconduite.

L'ouvrier peut quitter sur le champ son patron pour mauvais traitements, outrages ou défaut de payement.

Toute rupture illégale donne lieu à des dommages-intérêts.

Le patron est tenu de donner à ses ouvriers un certificat écrit en cas de départ légitime.

Dans toutes les villes, il doit y avoir un tribunal industriel (Handvœrksret) composé d'un magistrat, assisté d'un patron et d'un ouvrier compagnon. L'appel est jugé par un tribunal composé du même président et de 4 assesseurs ».

Une loi du 14 juillet 1842 réprime les abus du truck system.

CHAPITRE IV.

Italie et Espagne.

SOMMAIRE : *Section I.* Italie. — *Section II.* Espagne.

SECTION 1re

Italie.

Le Code civil italien, promulgué le 25 juin 1865, dans ses articles 1627 à 1647 reproduit les dispositions du Code Napoléon.

Une industrie rare et moins perfectionnée qu'ailleurs si ce n'est dans le Nord, une population plutôt agricole qu'industrielle sont des constatations qui expliquent l'absence de législation spéciale.

En fait, la paie a lieu généralement tous les huit jours ; quelquefois même on acquitte le salaire le mercredi et le samedi [1]).

Toutefois de nombreux abus dans le payement des salaires ont été signalés dans certaines régions et c'est pour les réprimer que le ministre du Commerce a soumis en 1893 un projet de loi aux Chambres italiennes, rendant le paiement régulier des salaires en argent légalement obligatoire. Ce sont surtout les ouvriers des mines de soufre de de la Sicile qui sont l'objet de cette monstrueuse exploitation. En règle générale, le paiement des salaires ne s'effectue qu'au bout d'un *semestre* ou d'un *trimestre* et seulement tout à fait exceptionnellement par *quinzaine*. Les ouvriers sont *forcés* de s'approvisionner pour tout leur nécessaire aux magasins des propriétaires de mines, qui leur vendent des marchandises de rebut à des prix usuraires.

Le projet n'étend pas son effet aux ouvriers agricoles à cause de l'absence de monnaie divisionnaire dans les campagnes.

[1]) Rapports sur les Conditions du travail en Italie. Berger-Levrault, Paris, 1891.

SECTION 2me

Espagne.

Le code civil espagnol de 1888 n'est pas plus fécond en dispositions industrielles.

Ici, plus qu'en Italie d'ailleurs, le mouvement industriel est restreint.

Le 5 juin 1894 le gouvernement a cependant déposé un projet de loi sur la responsabilité.

TITRE II

Hongrie et Russie

CHAPITRE I

Hongrie

SOMMAIRE : 1. Introduction. — 2. Liberté des conventions. — 3. Capacité du maître. — 4. Capacité de l'ouvrier. — 5. Forme du contrat. Règlement. — 6. Temps d'essai. — 7. Travail exigible — 8. Obligations du maître *a)* générales *b)* spéciales aux ouvriers de fabriques. — 9. Nécessité d'un préavis A. Principe. B. Sanction. — 10. Causes légales de rupture du contrat A. de la part du patron. B. de la part de l'ouvrier. — 11. Fin du contrat.

1. Le peuple, principalement agriculteur, vivait dans un certain état de servage assez doux jusqu'en 1848 où l'émancipation fut proclamée. Le Play constata trente ans plus tard ces deux résultats généraux : « Entre les classes extrêmes de la société, les relations semblent devenir moins affectueuses; au sein de la population, les inégalités sociales tendent à se multiplier. C'est précisément le contraire du résultat qui avait été prédit par les promoteurs de l'émancipation » [1].

Cependant la Hongrie, avant tout agricole, d'un progrès industriel peu développé, reste relativement calme [2].

[1]) Le Play. Les Ouvriers d'Orient. Epilogue de 1877 § 4.

[2]) Rapport sur les Conditions du travail en Hongrie. Paris 1891. Berger-Levrault.

La législation (Gewerbe-Gesetz) date du 21 mai 1884. Après les questions d'apprentissage, elle traite des *rapports entre patrons et ouvriers* (art. 88 à 98) et du *travail dans les fabriques* (art. 111 à 121). Nous en donnerons l'analyse des articles les plus intéressants [1]).

2. Liberté des conventions.

Art. 88. Les rapports entre le patron et les ouvriers sont réglés par un *libre accord.*

3. Capacité du maître.

Art. 1er Quiconque, sans distinction de sexe, est majeur ou est tenu pour majeur, peut dans les pays qui relèvent de la couronne hongroise exercer dans les limites de la présente loi, partout, librement et personnellement toute industrie y compris le commerce.

Art. 2. Les mineurs peuvent lorsqu'ils ont atteint leur dix-huitième année, exercer personnellement une industrie avec l'autorisation de leur père ou tuteur, la dite autorisation approuvée par l'autorité des tutelles, et ils acquièrent par ce fait la majorité.

Art. 3. Les personnes civiles peuvent également exercer librement toute industrie, à condition de constituer un mandataire.

Art. 4. Quiconque se propose d'exercer une industrie qui n'est pas soumise à une concession est tenu de déclarer par écrit son intention, à l'autorité industrielle compétente; il doit en même temps justifier qu'il remplit les conditions prescrites par les art. 1 ou 2 et 3 pour l'exercice personnel de l'industrie.

4. Capacité de l'ouvrier.

Art. 99. Chaque ouvrier doit avoir un livret.

Art. 101. Un livret doit être délivré à celui :

a) qui au moment de la mise en vigueur de la présente loi travaille réellement chez un patron en qualité d'ouvrier;

b) qui justifie par un certificat de l'autorité industrielle qu'il a terminé son apprentissage ;

c) qui a accompli sa quinzième année et a terminé les cours de l'école pratique industrielle;

[1]) Annuaire de Législation étrangère XIV.

d) qui a accompli sa quinzième année et justifie qu'il a été engagé comme ouvrier par un patron ;

e) qui justifie qu'il a été engagé comme ouvrier dans une fabrique.

Art. 91. Tout ouvrier peut chercher librement du travail lorsqu'il a rempli les devoirs que lui imposait son contrat. Il peut se déplacer à son gré et choisir aussi bien le patron que la fabrique ou tout autre établissement.

5. Forme du contrat et règlement de fabrique.

A. En général.

Art. 103. Lors de l'entrée au travail, le patron se fait remettre le livret par l'ouvrier et il informe dans les deux semaines au plus tard, par la production du livret, l'autorité industrielle de l'engagement de l'ouvrier.

Art. 107. Toute modification dans les conditions d'engagement de l'ouvrier doit être indiquée sur le livret par l'autorité industrielle.

B. Règlement. Relativement aux ouvriers de fabrique.

Art. 113. Un ordre de travail doit être affiché dans les ateliers et indiquer :

a) la distribution et l'occupation des ouvriers, spécialement la manière dont les femmes et les enfants sont occupés eu égard à leur force physique et à l'obligation scolaire des enfants;

b) la durée du travail;

c) les dispositions relatives à l'époque de la paye et au paiement des salaires;

d) les droits des surveillants;

e) les soins à donner aux ouvriers en cas de maladie ou d'accidents;

f) les amendes encourues pour contravention à l'ordre du travail;

g) le délai de dénonciation de l'engagement et les cas dans lesquels il peut être immédiatement interrompu.

6. Temps d'essai.

Art. 88 § 2. Le contrat n'a force exécutoire qu'après un temps d'essai d'une semaine, à moins que les parties n'en aient convenu autrement.

7. Travail exigible.

Art. 89. Le patron ne peut exiger de ses ouvriers, à moins de

conventions contraires, que le travail spécial à l'exercice du métier et dans la mesure seulement qui répond à la force physique et à la constitution de l'ouvrier.

Le patron est tenu de donner à l'ouvrier le temps nécessaire pour qu'il puisse aux jours de fête de sa religion assister au service divin.

8. Obligations du maître.

A. Générales.

Art. 89. Le patron ne peut exiger de ses ouvriers, à moins de conventions contraires, que le travail spécial à l'exercice du métier et dans la mesure seulement qui répond à la force physique et à la constitution de l'ouvrier.

Le patron est tenu de donner à l'ouvrier le temps nécessaire pour qu'il puisse aux jours de fête de sa religion assister au service divin.

Art. 98. Le patron qui loge des ouvriers doit leur donner des logements sains et habitables.

Art. 104. Lorsqu'un ouvrier quitte le patron ce dernier est tenu de remplir avec conscience et conformément à la vérité les différentes mentions du livret et, sur la demande de l'ouvrier, de donner sur les causes de la cessation du contrat et sur sa conduite un certificat spécial conforme à la vérité.

Note. — Les art. 106 et 108 déterminent encore deux obligations accessoires du patron quant au livret.

B. Spéciales aux ouvriers de fabrique.

Art. 104. Chaque maître de fabrique est tenu de prendre et d'entretenir dans sa fabrique, à ses frais, toutes les dispositions qui, en tenant compte de l'industrie et de l'établissement, pourront le mieux assurer la vie et la santé des ouvriers.

Art. 118. Le fabricant est tenu de payer les salaires en *argent comptant*, et, s'il n'a pas été fait d'autre convention, *chaque semaine*.

Le fabricant n'a pas le droit de fournir à crédit aux ouvriers des marchandises ou des boissons spiritueuses; cependant il peut fournir à l'ouvrier, si celui-ci y consent, *logement, bois de chauffage, morceaux de terre* à cultiver, *nourriture, médicaments et soins médicaux* et prélever le prix de ces fournitures sur le salaire au moment du payement. Sous la même condition, le fabricant peut aussi fournir à l'ouvrier les

outils et *le matériel nécessaires* pour la production des objets fabriqués dans sa fabrique, si l'ouvrier est tenu par son contrat de se les procurer à ses frais.

Art. 119. Le payement des fournitures faites à crédit à l'ouvrier, contrairement aux dispositions de l'article précédent, ne peut être poursuivi par le chef de la fabrique, ni par les voies judiciaires, ni par prélèvement sur le salaire.

Art. 120. Les contrats contraires aux dispositions des art. 118 et 119 sont sans force exécutoire.

De même sont nulles les conventions intervenues entre les fabricants et les ouvriers, aux termes desquelles les ouvriers sont obligés de prendre leurs fournitures dans certaines boutiques ou de consacrer une partie de leur salaire à d'autres objets que l'amélioration du sort des ouvriers.

9. Nécessité d'un préavis.

A. Principe.

Art. 92. Le contrat entre le patron et l'ouvrier peut, s'il n'en a pas été convenu autrement ou si l'organisation du travail dans les fabriques (art. 113) n'en dispose autrement, être rompu par une dénonciation faite à *15 jours* de date.

Art. 93. Même en cas de dénonciation faite à temps, l'ouvrier qui travaille *à la pièce* ne peut se retirer avant d'avoir terminé conformément au contrat, l'ouvrage entrepris ; il en est de même de l'ouvrier qui a reçu une *avance* sur son salaire, tant qu'il n'a pas travaillé jusqu'à concurrence de l'avance ou ne l'a pas remboursée.

B. Sanction.

Art. 97. Le patron qui congédie l'ouvrier sans motif légal avant l'expiration du délai de dénonciation est tenu de lui payer avant son départ le salaire ou autres appointements auxquels ce dernier avait droit pendant le délai de dénonciation, et ces salaires et appointements doivent être portés au double si l'ouvrier avait droit à la nourriture en dehors de son salaire.

Art. 90. Le patron ne peut embaucher un ouvrier qui est hors d'état de justifier de l'expiration régulière... Sinon il est responsable solidairement avec l'ouvrier des dommages que le départ de ce dernier a dû causer à l'industriel intéressé.

10. Causes légales de rupture du contrat.

A. De la part du patron.

Art. 94. L'ouvrier peut être congédié immédiatement sans dénonciation :

a) s'il commet un acte punissable ayant la cupidité pour mobile ;

b) s'il se rend coupable de voies de fait ou d'outrages grossiers envers le patron, son représentant ou un membre de sa famille, s'il refuse obtinément de remplir ses devoirs ou s'il chôme sans motif et contre la volonté du patron pendant tout un jour ouvrable ;

c) s'il est incapable d'exécuter le travail qu'il a entrepris suivant son contrat ;

d) s'il compromet par son imprudence, et malgré les avertissements qui lui sont donnés, la sécurité de la maison ou de l'établissement ;

e) s'il est condamné à une peine privative de la liberté pour plus de trois jours ;

f) s'il est atteint d'une maladie répugnante ou contagieuse ;

g) si en abusant de la confiance de l'entrepreneur, il préjudicie aux intérêts de l'établissement.

B. De la part de l'ouvrier.

Art. 95. L'ouvrier peut se retirer immédiatement et sans dénonciation :

a) si le patron, son représentant ou ses proches se livrent à des voies de fait envers lui ou les membres de sa famille ou commettent un outrage contre lui ou contre les membres de sa famille ;

b) si le patron ne remplit pas les obligations du contrat ;

c) si, dans le cas où il travaille à la pièce, le patron n'est pas en mesure de lui donner sans interruption du travail ;

d) si sa santé ou sa vie est compromise en cas de continuation ;

e) si le patron, son représentant ou ses proches l'excitent ou excitent des membres de sa famille à des actes immoraux ou contraires aux lois.

11. Fin du contrat.

Art. 96. Lorsqu'un soldat, un soldat de la marine ou un honved en congé temporaire s'est embauché comme ouvrier et qu'il est rappelé par l'autorité militaire, le contrat de travail prend fin sans droit à indemnité.

Il en de même pour ceux qui ont été incorporés au moment du recrutement et sont appelés au service militaire [1]).

(Voir également les causes légitimes de rupture.)

[1]) La suite de l'article décide que s'il s'agit seulement des manœuvres annuelles, le louage est simplement suspendu sans que l'ouvrier ait droit à un salaire.

CHAPITRE II

Russie

SOMMAIRE : *Section I.* Notions générales sur la classe et la législation ouvrières. A. Classes ouvrières. — 1. Aperçu. — 2. Petite industrie. — 3. Grande industrie. B. Législation ouvrière. — 1. Code civil Russe. — 2. Dispositions particulières. — 3. En Finlande.

Section II. Aperçu des dispositions principales de la législation ouvrière. 1. Liberté des conventions pour les ouvriers agricoles. — 2. Forme du contrat A. En général. B. Dans l'industrie agglomérée. C. Dans les travaux agricoles. — 3. Règlement A. Dans les manufactures. B. Dans les industries agglomérées. — 4. Durée de l engagement. A. Pour les ouvriers industriels. B. Pour les ouvriers agricoles. — 5. Dispositions sur le salaire A. Dans les usines agglomérées. B. Dans les manufactures ordinaires. C. Dans les travaux agricoles. — 6. Obligations du maître A. Obligations générales vis-à-vis des ouvriers agricoles. B. Obligations spéciales quant au payement. Observation. Dispositions 1° dans l'industrie manufacturière; 2° dans les travaux agricoles. — 7. Obligations de l'ouvrier agricole. — 8. Amendes. Observations. Dispositions 1° pour les usines agglomérées 2° pour les travaux agricoles. — 9. Nécessité d'un préavis A. Pour les manufactures. B. Pour les travaux agricoles. Principe et Sanction. — 10. Causes de résiliation du Contrat. A. Dans les manufactures 1° pour le patron, 2° pour l'ouvrier. B. Dans les travaux agricoles 1° pour le maitre, 2° pour l'ouvrier. — 11. Fin du contrat A. Dans les manufactures. B. Dans les travaux agricoles.

SECTION 1re

Notions générales sur la classe et la législation ouvrieres.

A. CLASSES OUVRIÈRES.

1. La dominante de la situation sociale c'est que tout travailleur soit de la grande soit de la petite industrie fait obligatoirement partie d'une corporation [1]. La liste de la corporation constitue comme un registre d'état civil pour la vie industrielle. Les exigences de

[1] Lavollée Russie, chap. I.

cette organisation ne sont d'ailleurs pas encombrantes : pour l'ouvrier industriel, elles se réduisent presque à rien; pour l'ouvrier artisan, elles se compliquent davantage sans monopoliser.

Le travailleur russe possède à un haut degré le sens de l'association et non content du premier cadre légal il réalise ce désir dans une société libre, l'artel [1]) où il se crée en quelque sorte un second foyer, logement d'artel, salle d'artel où l'on prend les repas en commun, faculté de se substituer un compagnon à moins de clause contraire etc.

2. *Petite Industrie* [2]).

Nous voulons désigner par là les artisans, c'est-à-dire ceux qui exercent un métier manuel par opposition aux ouvriers de fabrique.

L'apprenti devenu compagnon après un temps d'initiation qui va de 3 à 5 ans discute librement avec son maître les clauses de son engagement que tous deux sont tenus de respecter.

Après une pratique de 3 ans comme compagnon, et une éducation technique suffisante, on devient maître et l'on peut avoir enseigne, tenir boutique, engager des apprentis et des ouvriers.

Il est très difficile de classifier exactement les artisans qui s'adonnent, quand c'est possible, aux travaux des champs, et, durant la mauvaise saison, exercent un métier quelconque soit sur place soit à la ville voisine. Participant ainsi de deux rôles, on conçoit que cette classe soit très nombreuse. Toutefois l'organisation corporative pour éviter l'éparpillement des forces et les inconvénients d'une trop grande division ne se subdivise aujourd'hui qu'en 8 catégories comprenant chacune 25 métiers [3]).

3. *Grande Industrie.*

Le Play [4]) nous donne un aperçu remarquable des deux types

[1]) Lavollée eod. loc.
Rapports sur les Conditions du travail en Russie, p. 49.
Le Play, Ouvriers d'Orient, chap. V § 20.
I ehr, Elements du Code civil Russe I. § 220; II § 1188, 89, 90.
[2]) Lavollée eod. loc.
Rapports sur les Conditions du travail en Russie, les corporations p. 43 sequ.
[3]) Rapports sur les Conditions du travail en Russie p. 44.
[4]) Les Ouvriers de l'Orient c. III. § 19 p. 138.

principaux de manufactures russes, les communes industrielles et les fabriques seigneuriales, avant l'émancipation : « Les manufactures, exploitées et régies au compte des propriétaires, sont pour la plupart de grands établissements exigeant l'emploi d'une nombreuse population ouvrière, groupée, avec l'obligation de la corvée, autour de machines et de moyens de production empruntés aux habitudes actuelles de l'Occident. Comme dans les manufactures de l'Occident, les ouvriers y sont rétribués par le système combiné du salaire et des subventions; et toutes les chances de l'entreprise sont attribuées au propriétaire — Les manufactures fondées sur le système de l'Abrok [1]) ont une organisation essentiellement différente : elles offrent la réunion d'une multitude de petits fabricants exploitant à leurs risques et périls. Ils emploient un matériel très simple, dans un régime où le principe de la communauté, posé par le payement collectif de l'Abrok, par la propriété indivise du sol et par le droit à l'assistance, se développe selon les convenances de la fabrication et de la vente des produits. Ces communes industrielles livrent les produits qui forment la base de la consommation intérieure de la Russie. Elles se gouvernent elles-mêmes indépendamment de toute direction seigneuriale, sauf pour ce qui touche au maintien de l'organisation sociale ».

Le travail libre ne remonte qu'à quelque trente ans. On conçoit donc aisément [2]) que dans ce pays peu industriel, là où les circonstances spéciales n'ont pas précipité le progrès et l'agglomération des fabriques, l'ouvrier n'ait qu'un caractère primitif, tenant beaucoup de l'émigrant des campagnes [3]), et que le chef, assez souvent un étranger cependant pour les grandes exploitations, exerce sagement une mission de patronage. A St-Pétersbourg et dans quelques endroits, la transformation s'est opérée plus rapidement.

Un autre côté de la situation de ce pays tient dans le nombre minime des ouvriers industriels. En 1879 selon Lavollée il y avait 770,000 ouvriers employés dans 28,000 fabriques; d'après un relevé de M. Brants sur les documents officiels, en 1887, on comptait 756,412 adultes, 27,344 enfants dans la grande industrie; 91,681 travailleurs

[1]) L'Abrok est une redevance en place de corvée, c. II, § 17 p. 86.
[2]) Voir Revue générale, février 1891. L'Ouvrier Russe par V. Brants.
[3]) Voir Cond. du travail en Russie p. 84.

pour les petites fabriques; 352,028 pour les mines et 200,000 pour l'exploitation des chemins de fer, soit en tout environ 1,300,000 ouvriers. L'agriculture absorbe principalement les forces vives de la nation.

B. Législation ouvrière.

1. Le Code Civil Russe (compilation mise en vigueur le 1er janvier 1835 et remaniée depuis selon les exigences nouvelles [1]) renferme de nombreux articles sur le louage d'industrie, et le Code de Droit Pénal punit notamment les abus du truck'system.

Le Code civil Russe distingue le louage de services du louage d'ouvrage. L'importance du travail et l'indépendance du travailleur sont les deux signes qui caractérisent l'entreprise [2]).

Un trait typique du louage russe c'est que les enfants et les femmes mariées ne peuvent être engagés par leurs parents ou leur mari qu'avec leur consentement [3]). Choses dignes de remarque encore : la durée du contrat ne peut dépasser 5 ans [4]) et le salaire qu'un maître d'état offre aux ouvriers ne peut être inférieur au tarif élaboré chaque année par les métiers [5]).

Les autres règles empreintes d'un esprit très juste sont reprises ou modifiées par les dispositions sur les ouvriers industriels et agricoles.

2. De nouveaux griefs provoquèrent tout un système de lois spéciales, œuvres longuement mûries, et basées sur l'étude des législations les plus avancées de l'Europe centrale :

Loi du 1 juin 1882 sur le travail des enfants, dont l'élaboration a duré 25 ans [6]);

Loi du 3 juin 1886 sur le contrat de travail des ouvriers industriels (forme du contrat, règlement, payement du salaire, etc.);

Loi du 12 juin 1886 sur le contrat de travail des ouvriers agricoles [7]).

[1]) Eléments de Dr. C. Russe. Lehr I, p. 3.
[2]) Lehr op. cit. II 1088.
[3]) Id. 1061.
[4]) Id. 1062.
[5]) Id. 1065.
[6]) Condit. de travail en Russie. Rapport 1891 p. 9.
[7]) Nous reproduirons presque in extenso cette loi comme étude de ce contrat agricole non encore distingué ailleurs.

La loi du 3 juin 1886 déjà l'objet d'une étude consciencieuse en 1870, fut spécialement provoquée et hâtée par des circonstances dont nous donnons l'exposé d'après un document autorisé [1]).

« Les privations qu'eurent alors (en 1884) à subir les ouvriers leur firent ressentir plus péniblement encore les effets de deux abus dont ils étaient victimes et qui sévissaient alors dans les fabriques : les amendes et l'obligation de s'approvisionner aux magasins de fabrique. Erigées en système dans un grand nombre d'établissements, les amendes atteignaient souvent 40 % du salaire; selon l'expression d'un publiciste, elles étaient devenues une source intarissable de revenus et servaient à compenser les pertes subies par la production. Quant aux magasins, on y vendait à crédit et à des prix qui dépassaient jusqu'à 45 % les prix ordinaires. Une série de désordres commença à se produire dès la fin de 1884 et au commencement de 1885; ils devinrent si fréquents dans les gouvernements de Vladimir et de Moscou que l'Etat sentit enfin la nécessité d'intervenir dans le contrat de travail; il promulgua la loi du 3 juin 1886. Cette loi porte l'empreinte des nécessités qui l'ont fait naître. S'écartant du droit commun qui fonde la validité du contrat sur le consentement et la libre volonté, elle s'interpose entre les deux parties au nom des intérêts de l'Etat et équilibre leurs droits et leurs devoirs, en enlevant à l'une une liberté dont elle était trop portée à abuser, en mettant obstacle aux revendications de l'autre. »

Le Play [2]) souhaitait que dans les projets d'émancipation on s'assure du succès par diverses mesures, entre autres par l'intervention de la commune dans le contrat à faire entre le maître et les serviteurs : n'est-ce pas cette idée qu'on a grandement appliquée? La Russie a légiféré sans crainte; un peu trop, dit-on, et trop hâtivement, dit-on encore. Malgré l'absence de documents précis sur l'application, nous avons le devoir de retenir les textes comme des formules qu'il est bon d'examiner, d'étudier et de comparer [3]).

[1]) Rapport sur les Conditions du travail en Russie, p. 29. Voir également la confirmation dans un autre rapport p. 86 où nous trouvons ce fait inqualifiable : « dans telle ou telle fabrique le surveillant devait sous peine de renvoi *s'arranger de manière* à infliger 200 amendes de 5 kopecks par nuit ».

[2]) Loc. cit. chap. V, § 29, p. 229.

[3]) C'est dans le même esprit que M. Lehr a publié ses deux savants volume sur le droit russe. Il dit en effet dans l'introduction : « La loi écrite, le Cod

3. La Finlande qui ne peut nous arrêter possède une législation assez récente tant de protection et de règlementation que de droit proprement dit et qui se décompose en une loi de 1879 sur les métiers et une loi de 1889 sur la grande industrie.

SECTION 2me

Aperçu des dispositions principales de la législation ouvrière.

1. Liberté des conventions pour les ouvriers agricoles.

Art. 21. Le louage pour les travaux agricoles se fait aux conditions librement consenties par les patrons et par les ouvriers.

Art. 27. Les contractants, d'accord à cet effet, sont libres d'insérer dans le contrat d'autres conditions que celles relatives à la durée de l'engagement et au montant du salaire, pourvu qu'elles ne soient pas contraires aux lois. Ces conditions peuvent se référer aux époques de payement et au mode de payement, à la nourriturre, au logement, etc.

Art. 28. Il est interdit d'insérer dans le contrat des conditions :

a) tendant à priver les contractants dans une mesure quelconque des garanties de la justice;

b) concernant l'imposition par le maître à l'ouvrier d'amendes et retenues autres que celles prévues aux articles 50 et 51.

2. Forme du contrat.

A) En général.

Art. 7. Les contrats de louage peuvent être conclus par la remise aux ouvriers des livrets de règlement de compte dans lesquels se trouvent mentionnées les conditions du louage et où sont notés les payements faits à l'ouvrier et les retenues par lui subies pour chômage et dommage causé au patron. [1]).

que nous analysons, n'est donc quant à présent et malgré la généralité de ses termes, qu'une loi en quelque sorte exceptionnelle à laquelle sont soumis les nobles et les bourgeois et échappe la majorité des nations. Encore l'application s'écarte-t-elle fréquemment du texte. Il faut donc si l'on se place au point de vue interne russe, la considérer plutôt comme indiquant les tendances du législateur, les règles qu'il estime les meilleures et dont il entend généraliser peu à peu l'application, que comme marquant les principes dores et déjà en vigueur dans toute l'étendue de l'empire et pour toutes les classes de la société. Au point de vue international, au contraire, ce sont évidemment les seules règles importantes à connaitre ».

[1]) Le Code civil Russe (art. 2224) qui en thèse générale exige que le contrat de louage de services soit écrit et classé autorise la preuve testimoniale pour les ouvriers (art. 2226, 7) Lehr T. II n° 1066.

Art. 8. Le livret de règlement de compte est gardé par l'ouvrier et présenté par lui au comptoir de la fabrique pour que les inscriptions nécessaires y soient faites.

B) Dans l'industrie agglomérée.

Art. 21. Chaque ouvrier doit recevoir dans les sept jours de son admission aux travaux de la fabrique, un livret de compte suivant le modèle approuvé par la commission provinciale.

Art. 24. Dans le livret de compte doivent être mentionnés :

a) les nom, prénoms et surnom de l'ouvrier ;

b) le terme du louage et du passe-port ;

c) le montant du salaire, sa base de calcul et les dates du payement ;

d) le prix à payer par l'ouvrier pour la jouissance de logement, des bains. etc... dépendant de la fabrique ou de l'usine ;

e) les autres clauses que les parties contractantes auraient jugé nécessaire d'insérer dans le livret ;

f) le montant du gain de l'ouvrier et des amendes qu'il a encourues avec indication des motifs ;

g) un extrait des dispositions de la loi et des règlements d'ordre intérieur fixant les droits et devoirs et la responsabilité des ouvriers.

Art. 25. Si les conditions du contrat conclu avec l'ouvrier sont insuffisantes pour déterminer, d'une manière précise le montant de ce qui lui est dû, on prend pour base de calcul les tableaux et tarifs affichés dans les ateliers et signés du gérant de la fabrique.

C) Dans les travaux agricoles.

Art. 12. Les contrats de louage peuvent être conclus soit verbalement, soit par écrit.

Art. 13. Les contrats passés verbalement ne sont soumis à aucune formalité.

Art. 14. Les contrats de louage par écrit peuvent être, soit passés devant notaire, soit rédigés par acte sous seing privé.

Art. 15. Les contrats sous seing-privé peuvent être, sur le désir des parties, à quelque condition qu'elles appartiennent, présentés à l'administration de la police ou cantonale, pour légalisation des signatures et insertions aux régistres des contrats et transactions tenus par les administrations cantonales.

Art. 16. Les personnes qui désirent profiter des garanties spéciales

pour l'exécution des contrats de louage peuvent conclure ces contrats sur des feuilles de contrat et de règlement de compte établies à cet effet (art. 69 et suiv.).

Art. 17. La conclusion des contrats de louage (verbaux ou écrits) peut être accompagnée si les parties sont d'accord à cet effet de la remise au maître par l'ouvrier de son passe-port. La remise au maître du passe-port ou de la feuille du contrat, quand même elle ne contiendrait pas de conditions relatives au louage, atteste néanmoins l'existence d'un contrat verbal de louage.

3. Règlement.

A) Dans les manufactures.

Art. 18. L'administration de l'usine ou de la fabrique fait le règlement de l'ordre intérieur qui doit être suivi par les ouvriers. Ce règlement est affiché dans tous les ateliers.

B) Dans les industries agglomérées.

Art. 29. Le règlement d'ordre intérieur est approuvé par l'inspecteur des fabriques. Il doit indiquer :

a) le tableau des heures (distinctes pour les adultes et les mineurs) de l'entrée au travail et de la sortie — le nombre et la durée des intervalles pour le repas, le déjeuner et le dîner ;

b) les jours fériés ;

c) les conditions et la durée du travail — et pour les ouvriers logeant dans les locaux dépendant de la fabrique ou de l'usine, les conditions et la durée de l'absence de ces locaux ;

d) les conditions de jouissance des logements, bains, etc. établis pour les ouvriers de la fabrique ;

e) les heures de nettoyage des machines et des ateliers ;

f) les obligations des ouvriers en vue du maintien de l'ordre et de la décence dans les fabriques ;

g) les précautions à prendre avec les machines, le feu, etc.

4. Durée de l'engagement.

A) Pour les ouvriers industriels.

Art. 9. Le louage des ouvriers se fait :

a) pour un terme indéterminé ;

b) pour un terme déterminé ;

c) pour une entreprise déterminée.

Art. 10. Dans le cas de louage pour un terme indéterminé, chacune des parties peut rompre le contrat en prévenant son cocontractant deux semaines à l'avance.

B) Pour les ouvriers agricoles.

Art. 24. Il est interdit de conclure des contrats dont l'exécution ne doit commencer qu'un an et plus après la conclusion du contrat.

Art. 23. Les contrats dans lesquels le terme de l'engagement est défini, ne peuvent être conclus que pour 5 ans au plus [1].

Art. 25. Il est interdit à l'ouvrier de s'engager pour plus d'un an en vue de s'acquitter d'une dette contractée envers le maître.

5. Salaire.

A) Dans les usines agglomérées.

Art. 26. Si les conditions du contrat conclu avec l'ouvrier sont insuffisantes pour déterminer d'une manière précise le montant de ce qui lui est dû, on prend pour base de calcul les tableaux et tarifs affichés dans les ateliers et signés du gérant de la fabrique.

B) Dans les manufactures ordinaires.

Art. 26. Avant l'expiration d'un contrat à terme, ou s'il n'y a pas eu d'avertissement donné deux mois à l'avance aux ouvriers loués pour un temps indéterminé, il est interdit de réduire le salaire par l'établissement de nouvelles bases de calcul, par la diminution du nombre de jours de travail par semaine ou du nombre d'heures par jour etc... Pareillement les ouvriers ne peuvent avant l'expiration du contrat, réclamer des modifications quelconques dans les conditions du contrat.

C) Dans les travaux agricoles.

Art. 26. Lors de la conclusion du contrat de louage, les parties doivent fixer le montant du salaire.

6. Obligations du maître.

A. Obligations générales vis-à-vis des ouvriers agricoles.

Art. 29. Le maître doit traiter les ouvriers avec équité et douceur et n'exiger d'eux que les travaux pour lesquels ils ont été engagés.

Art. 33. Le maître est obligé de donner à l'ouvrier malade tous les

[1]) L'art. 64 permet la rupture chaque année moyennant préavis de 2 mois.

soins domestiques possibles, et en cas de nécessité, d'aider à son rapatriement ou à son admission à l'hôpital.

Art. 32. Si les ouvriers sont nourris par le maître, les aliments qui leur sont préparés ou les provisions qui leur sont fournies doivent être de bonne qualité et de la même nature et qualité que la nourriture des paysans de condition moyenne de la localité.

Art. 44. Le maître doit garder l'ouvrier jusqu'au terme du louage.

Art. 46. Le maître par la faute duquel la santé de l'ouvrier a reçu atteinte doit l'indemniser et si, par suite de cette lésion, l'ouvrier se trouve dans l'impossibilité de gagner sa vie ou même succombe, les membres de sa famille qui vivaient de son travail recevront une compensation. Le montant de cette compensation et le temps pendant lequel elle doit être servie sont fixés de gré à gré par les parties ou par le tribunal si l'accord n'a pu se faire.

Art. 66. Après la résolution du Contrat, le maître est obligé de restituer immédiatement à l'ouvrier le passe-port que celui-ci lui a remis.

Art. 67. Le maître qui n'a pas rempli la prescription énoncée à l'article précédent est obligé d'indemniser l'ouvrier en lui payant un salaire double pour chaque jour qu'il a indûment retenu son passe-port. Cette indemnité est basée sur le prix de la journée de travail à ce moment dans la localité.

B. Obligations spéciales quant au payement.

Observation. L'exploitation des boutiques où malgré les prix exagérés l'ouvrier était contraint de se fournir s'est considérablement modifiée, perdant ses vilains côtés sans empêcher les patrons d'y trouver une source de revenu.

« Maintenant les boutiques des fabriques peuvent être fermées si elles vendent plus cher qu'en ville. Elles ne sont ouvertes qu'avec l'autorisation de l'inspection, les prix doivent être approuvés par l'inspecteur et sont affichés chaque mois. Si le fabricant ne fait pas approuver les prix mensuels des marchandises, sa boutique est fermée pour toujours ; les prix ne doivent pas dépasser les prix du marché. On est parvenu à y fournir les produits à meilleur marché qu'en ville. Quelques-unes de ces boutiques font maintenant des affaires considérables. Dans celle qui est annexée à la manufacture de Bogo-

rodski-Gloukhovo, où il y a plus de 9,000 ouvriers. la vente a été de 1,140,000 roubles en 1889 ; dans la fabrique Struve elle a été de 600,000 roubles ; dans le Ramenskoé, de 406,825 roubles » [1]).

L'ouvrier russe prend habituellement son logement dans les dépendances de la fabrique. Pour éviter qu'on ne spécule sur cette nécessité, l'art. 27 exige une mesure de précaution semblable à celle que nous venons de rencontrer : «Les ouvriers qui jouissent des logements, des bains, de la salle à manger, dépendant de la fabrique, ne peuvent être soumis à des redevances de ce chef que d'après un tarif approuvé par l'inspection des fabriques ».

1° Dans l'industrie manufacturière.

Art 14. Il est interdit de payer les ouvriers, au lieu d'*argent*, en coupons, monnaie conventionnelle ou objets en nature [2]).

Art. 12. La paie doit être faite aux ouvriers au moins *une fois par mois*, si le louage est fait pour un terme de plus d'un mois, et deux fois au moins par mois, si le louage est fait pour un temps indéterminé. Il est tenu un registre spécial de compte avec les ouvriers [3]).

Art. 15. Lors du payement des ouvriers, il est interdit de leur faire subir une *retenue* pour dettes. Ne sont pas considérés comme dettes à ce point de vue les comptes faits par l'administration de la fabrique à l'ouvrier pour l'avoir nourri et lui avoir fourni des magasins de la fabrique les objets de première nécessité.

Au cas de production de l'acte exécutoire pour recouvrement de ce qui est dû par l'ouvrier, il est permis de lui retenir, à chaque règlement de compte, un tiers au plus de la somme qui lui revient s'il est célibataire, et un quart au plus, s'il est marié ou veuf, mais sans enfants.

Art. 16. Il est interdit aux gérants des fabriques ou des usines de

[1]) Rapports sur les Conditions du Travail, voir R. p. 86-7.

[2]) Cette disposition ne fait que reproduire l'art. 1359 du Code Pénal Russe et une loi du 10 juin 1883. Voir Lehr op. cit. II n° 1065.

[3]) Et voici la sanction : Art. 13 : « L'ouvrier qui n'a pas été payé dans le délai voulu peut demander en justice la résolution du contrat. Si à la la suite d'une action intentée par l'ouvrier en vertu de cette disposition dans le délai de trois mois, la demande est reconnue admissible, il lui est adjugé, outre la somme à lui due par le propriétaire de la fabrique, une indemnité spéciale qui ne doit pas dépasser le salaire de deux mois, lorsque le contrat était à terme, et le salaire de deux semaines lorsque le contrat était sans terme ».

prélever des intérêts sur les sommes prêtées aux ouvriers comme aussi de se faire rémunérer à raison de la garantie par eux donnée aux engagements pécuniaires des ouvriers.

Art. 17. Il est interdit de faire payer aux ouvriers :

a) les secours médicaux ;

b) l'éclairage des ateliers ;

c) l'usage des instruments qu'ils employent pour les travaux de la fabrique.

2° Dans les travaux agricoles.

Art 31. Le maître n'a pas le droit d'obliger les ouvriers à accepter, pour la paye qui leur est due, au lieu *d'argent*, du pain, des marchandises ou d'autres objets.

Art. 30. Le maître est obligé de payer aux ouvriers le salaire qui leur est dû aux *dates convenues*.

Art. 45. Le maître qui ne donne pas aux ouvriers le salaire convenu à la *date fixée* doit payer en sus un demi-kopeck par rouble et par jour de retard pour la somme qui reste due.

Art. 68. Si lors de la résolution du contrat, le maître ne donne pas aux ouvriers la *paie qui leur est due*, ceux-ci reçoivent outre leur dû, une indemnité ne dépassant pas le double de cette dette.

Art. 50. Le maître est autorisé à soumettre les ouvriers à des *retenues* de salaire pour chômage, travail négligé, grossièreté, désobéissance et dégâts commis sur ses biens. Aucune autre cause de retenue n'est admise.

7. Obligations des ouvriers agricoles [1]).

Art. 48. L'ouvrier qui a conclu un contrat de louage est obligé de se présenter à son travail à la date convenue [2]).

Art. 35. L'ouvrier est obligé d'obéir au maître et d'exécuter ses ordres sans réplique et avec zèle conformément aux stipulations conclues.

Art. 37. L'ouvrier doit se conduire avec convenance et sobriété et

[1]) Les textes des lois industrielles ne s'arrêtent pas spécialement aux devoirs des ouvriers industriels ; on trouvera cependant une indication indirecte de ceux-ci aux articles relatifs aux amendes et retenues et aux causes de résiliation du contrat.

[2]) L'article 49 énumère longuement les motifs d'excuse valables de la non-arrivée à temps au travail.

être respectueux envers le maître, les membres de sa famille et les personnes préposées à la surveillance des travaux et des ouvriers.

Art. 38. L'ouvrier ne peut s'absenter sans l'autorisation du maître ni accepter du travail ailleurs sans son consentement.

Art. 39. L'ouvrier doit traiter avec ménagement les bestiaux et l'outillage du maître, ne pas endommager par paresse, négligence et surtout intentionnellement, le bien du maître, qu'il doit lui restituer en quittant.

Art. 36. L'ouvrier doit défendre le maître et sa famille contre tout danger qui les menace.

Art. 44. L'ouvrier doit rester chez le maître jusqu'au terme du louage.

8. Amendes et retenues.

Observations. Nous avons déjà montré par une citation importante l'état aigu qu'avait provoqué l'abus des amendes confiées impunément au bon vouloir des patrons. Les amendes atteignaient jusqu'à 20 % du salaire et formaient en quelque sorte une source de revenu pour les exploitants, patrons ou actionnaires.

Aussi comprend-on les deux mesures prises pour empêcher ces exactions.

D'abord la loi définit les cas où l'on peut infliger une amende. Le mal n'est pas cependant enrayé, car l'énumération très compliquée remet aux mains du fabricant le moyen d'infliger de multiples peines pécuniaires. Ici on doit agir par l'influence morale sur les patrons et contre-maîtres pour qu'ils n'abusent pas des amendes et qu'ils essayent plutôt de tact et de fermeté pour maintenir l'ordre.

Ensuite la loi exige que le produit en soit affecté aux besoins des ouvriers. Mais il paraît qu'on ne se hâte pas de leur donner cette destination : « Dans le seul gouvernement de Moscou, les amendes dépassaient en juillet 1890 la somme de 500,000 roubles qui sont disponibles (chez les fabricants) et n'ont reçu aucune sorte d'emploi. On suppose qu'elles serviront à la construction d'habitations pour les invalides du travail [1] ».

1° Dispositions spéciales aux usines agglomérées.

Art. 30. En vue du maintien dans les fabriques de l'ordre nécessaire,

[1]) Rapports sur les Conditions du Travail, voir R. p. 99-100.

les gérants sont autorisés à infliger de leur propre autorité des amendes aux ouvriers :

a) pour travail inexact ;

b) pour chômage ;

c) pour atteinte à l'ordre.

Aucune amende ne peut être infligée pour un autre motif.

Art. 31. Est considéré comme *travail inexact* la confection par négligence de produits de mauvaise qualité, la détérioration des matières, machines et autres instruments de production. L'amende pour travail négligent est proportionnée au degré de la négligence.

Art. 32. Est considéré comme *chômage* par opposition à l'entrée irrégulière au travail ou à l'absence sans autorisation, le fait de ne pas se présenter pour travailler pendant une demi journée au moins. L'amende pour chômage doit être proportionnée au salaire de l'ouvrier et à la durée du chômage, sans toutefois pouvoir excéder le salaire de trois journées de travail. En outre, l'ouvrier est soumis à la retenue de son salaire pour toute la durée du chômage. En ce qui concerne les ouvriers travaillant à la tâche, l'amende ne doit pas dépasser un rouble par jour de chômage et trois roubles en tout [1]).

Art. 33. Sont considérées comme une *atteinte portée à l'ordre :*

a) l'arrivée irrégulière au travail ou l'absence sans autorisation ;

b) l'inobservation dans les mines et fabriques, des mesures de précaution à prendre avec le feu ;

c) l'inobservation des règles de propreté ;

d) la rupture du silence pendant le travail par des bruits, cris, injures, disputes ou rixes;

e) la désobéissance ;

f) l'arrivée au travail en état d'ivresse ;

g) l'organisation de jeux d'argent interdits.

L'amende pour chaque atteinte à l'ordre ne peut dépasser un rouble.

Art. 35. Les amendes infligées pour travail inexact, chômage et atteinte à l'ordre ne doivent pas dépasser en tout un tiers du gain revenant à l'ouvrier à la date fixée pour le payement.

Art. 39. Les amendes perçues sur les ouvriers servent à former dans chaque fabrique, un fonds spécial géré par l'administration de la

[1]) Le cas de force majeure excuserait l'ouvrier. Note du traducteur.

fabrique. Ce fonds ne peut être employé qu'avec l'autorisation de l'inspection, et seulement aux besoins des ouvriers, conformément aux règles édictées par le ministre des finances après entente avec le ministre de l'intérieur.

2° Dispositions relatives aux travaux agricoles.

Art. 50. Le maître est autorisé à soumettre les ouvriers à des retenues de salaire pour *chômage*, *travail négligé*, *grossièreté*, *désobéissance* et *dégâts commis sur ses biens*. Aucune autre cause de retenue n'est admise.

Art. 53. Est considérée comme *chômage* l'absence de l'ouvrier de son travail sans motif valable pendant trois jours consécutifs au plus [1]).

Art. 51. La retenue pour chômage ne peut excéder le double du salaire qui serait dû à l'ouvrier pour le temps perdu. Les autres retenues prévues dans l'article précédent ne peuvent dépasser le double du salaire journalier de l'ouvrier [2]).

9. Nécessité d'un préavis.

A. Pour les manufactures.

Art. 10. Dans le cas de louage pour un terme indéterminé, chacune des parties contractantes peut rompre le contrat en prévenant son cocontractant *deux semaines* d'avance [3]).

Note I. Si le louage est fait pour un terme déterminé ou pour une entreprise déterminée, la fin du contrat est déterminée d'elle-même.

Note II. Avant la fin du contrat quand elle est indiquée par les termes ou la nature de la convention, on ne peut réduire le salaire ou apporter quelques modifications. Quand la durée est indéterminée, on doit avertir les ouvriers deux mois à l'avance. (Art. 11).

[1]) Au-delà de ce terme selon l'art. 54, l'absence devient un cas de non-comparution qui motive selon l'art. 58, 5° la résiliation du contrat, et même une action en dommages-intérêts selon l'art. 57. — Si l'ouvrier fait une plainte contre le patron et qu'elle soit rejetée, le temps que l'ouvrier aura consacré au procès sans travailler sera considéré comme chômage, art. 56.

[2]) L'art. 52 permet au maitre de recourir à d'autres voies : soit réclamer des dommages intérêts, soit demander qu'il soit puni conformément à la loi; mais electa una via, excluditur alia.

[3]) L'art. 19 même loi déclare aussi que le contrat prend fin, b) à l'expiration du terme de louage, c) par l'achèvement des travaux, d) à l'expiration du délai de deux semaines à partir de la signification du congé si la durée est indéterminée,

B. Pour les travaux agricoles :

PRINCIPE.

Art. 44. Le maître doit garder l'ouvrier et ce dernier rester chez le maître jusqu'au terme du louage.

Art. 55. Le fait de l'ouvrier de quitter son travail avant le terme du louage sans motif valable est considéré comme un départ non autorisé.

Art. 64. Le contrat de louage conclu pour plus d'un an peut être rompu par la volonté d'une des parties à l'expiration de la première année et de chaque année suivante, à condition de prévenir l'autre partie deux mois au moins avant l'arrivée du terme annuel du louage.

Art. 65. Les contrats conclus pour un terme indéfini sont résolus au gré de l'une des parties, à condition qu'elle prévienne l'autre deux semaines au moins d'avance, si un autre délai de congé n'a pas été stipulé par le contrat. Le maître est autorisé à renvoyer l'ouvrier même sans un avertissement préalable en lui payant un supplément de salaire de deux semaines.

Sanction.

Art. 57. Si l'ouvrier fait défaut ou s'il part sans autorisation du maître, celui-ci après rupture du contrat, peut réclamer de l'ouvrier une indemnité dont la quotité ne peut excéder trois mois de salaire.

Art. 47. Le maître qui a engagé un ouvrier sachant qu'il était engagé par contrat pour la même période avec un autre maître est obligé d'indemniser ce dernier de tout le dommage qui lui a été causé par le départ non autorisé de l'ouvrier.

Art. 59. Si le tribunal ne considère pas comme régulier le renvoi de l'ouvrier par le maître, celui-ci, sur la plainte de l'ouvrier, est condamné à lui payer une indemnité dont le montant ne doit pas dépasser le salaire de trois mois.

Art. 61. Si le tribunal sur la plainte du maître reconnaît que le contrat a été rompu irrégulièrement par l'ouvrier, ce dernier encourt la peine fixée pour départ non autorisé.

10. Causes de résiliation du Contrat.

A) Dans les manufactures.

1° Pour le patron.

Art. 20. Le contrat de louage peut être rompu par le gérant de la fabrique ou de l'usine :

a) si l'ouvrier ne se présente pas à son travail pendant plus de trois jours de suite sans raison valable [1] ;

b) s'il est poursuivi et traduit en justice pour un acte entraînant au moins l'emprisonnement ;

c) si son insolence ou sa mauvaise conduite est une menace pour les intérêts de la fabrique ou la sécurité d'une des personnes appartenant à l'administration de la fabrique ;

d) s'il lui survient une maladie contagieuse.

2° Pour l'ouvrier.

Art. 21. En dehors du cas prévu par l'art. 13 (non-payement aux époques légales), l'ouvrier peut exiger la résiliation du contrat :

a) pour coups, injures graves et en général mauvais procédés de la part du patron, des membres de sa famille ou des personnes chargées de surveiller les ouvriers ;

b) pour inobservation des conditions relatives à la nourriture et au logement ;

c) pour travaux portant atteinte à la santé ;

d) pour décès ou entrée obligatoire au service militaire d'un membre de sa famille.

B) Dans les travaux agricoles.

1° Pour le maître.

Art. 58. Le maître peut congédier l'ouvrier avant l'expiration du terme de l'engagement en lui faisant connaître les motifs de son renvoi qui ne peuvent être que les suivants :

1° Paresse, négligence, absences fréquentes sans autorisation du maître, inexactitude réitérée, ainsi que refus de la part de l'ouvrier de remplir les ordres légitimes du maître ou des personnes chargées de la surveillance des travaux et des ouvriers ;

[1] Cette même loi dans certaines dispositions pénales frappe tout refus de travail d'arrêts d'un mois au plus. La destruction ou détérioration des instruments de travail est punie d'un emprisonnement qui peut aller jusqu'à un an.

2° Ivrognerie, insolence, violence, grossièreté envers le maître et les membres de sa famille, ainsi que rébellion ouverte à l'égard du maître ou des personnes chargées de la surveillance des travaux et des ouvriers ;

3° Vol d'objets appartenant au maître, aux membres de sa famille ou à d'autres personnes ;

4° Jouissance indue des biens du patron, dommage intentionnel causé aux dits biens ou aux bestiaux ;

5° Retrait sans autorisation de sommes d'argent ou prise de possession de marchandises au nom du maître ou en général toute autre fraude à son égard ;

6° Usage imprudent du feu par l'ouvrier ;

7° Maladie contagieuse frappant l'ouvrier ;

8° Défaut [1]) ou départ non autorisé de l'ouvrier ;

9° Arrestations réitérées et prolongées de l'ouvrier par ordre de l'autorité ;

10° Incapacité de l'ouvrier d'accomplir le travail pour lequel il a été loué.

Art. 59. Si le tribunal ne considère pas comme régulier le renvoi de l'ouvrier par le maître, celui-ci, sur la plainte de l'ouvrier, est condamné à lui payer une indemnité dont le montant ne doit pas dépasser le salaire de trois mois.

2° Pour l'ouvrier.

Art. 60. L'ouvrier peut quitter le maître avant l'expiration du terme de l'engagement en lui faisant connaître les motifs de son départ, qui ne peuvent être que les suivants :

1° inexécution par le maître des conditions relatives au paiement du salaire et à l'entretien de l'ouvrier ;

2° imposition à l'ouvrier de travaux excédant ses forces ;

3° offense matérielle et voies de fait de la part du maître, des membres de sa famille ou des personnes chargées de la surveillance des travaux et des ouvriers ;

4° incapacité de l'ouvrier par suite de maladie et de l'ouvrière par suite de grossesse d'accomplir le travail dont ils sont chargés [1]) ;

[1]) Le défaut ne commence qu'après le 3e jour écoulé, art. 54.

5° circonstances imprévues obligeant l'ouvrier à retourner dans sa famille [1];

6° travaux dangereux pour la vie ou la santé de l'ouvrier ;

7° assignation aux ouvriers d'un logement infecté de contagion par ses précédents habitants.

Art. 61. Si le tribunal sur la plainte du maître, reconnait que le contrat a été rompu irrégulièrement par l'ouvrier, ce dernier encourt la peine fixée pour départ non autorisé [2].

Art. 62. A défaut d'accord sur l'indemnité pour dommage causé, la partie qui est cause de la rupture du contrat peut être condamnée à payer à l'autre une indemnité ne dépassant pas trois mois de salaire [3].

11. Fin du contrat.

A) Dans les manufactures.

Art. 19. Le contrat de louage de l'ouvrier avec l'administration d'une usine ou d'une fabrique prend fin :

a) par consentement mutuel;

b) par l'expiration du terme;

c) par l'achèvement des travaux pour lesquels le contrat a été fait;

d) par l'expiration du délai de congé signifié;

e) par l'expulsion de l'ouvrier ou son emprisonnement pour une durée qui rend impossible le contrat de louage;

f) par l'entrée de l'ouvrier au service militaire ou par son élection à une fonction publique;

g) par le refus de l'autorité compétente de renouveler à l'ouvrier son passe-port;

h) par l'interruption prolongée des travaux dans la fabrique ou dans l'usine à la suite d'incendie, inondation, explosion de machine à vapeur et autres accidents malheureux.

B) Dans les travaux agricoles.

[1]) Ces deux cas auraient figuré avec plus de raison à l'art. 63 qui traite de la fin proprement dite du contrat qui se produit sans donner droit à des indemnités. Au contraire les causes de renvoi obligent ceux qui les occasionnent à payer une indemnité.

[2]) Indemnité de trois mois de salaire au maximum et rupture du contrat : art. 57 et 58, 8°.

[3]) Cet article combiné avec l'article 58, 8° rendait inutile l'art. 57.

Art. 63. Indépendamment des causes ci-dessus indiquées [1]), le contrat de louage finit :

1° par le commun consentement;

2° par l'expiration du terme du contrat;

3° par la mort de l'ouvrier; son expulsion par l'autorité compétente de la localité où le contrat doit être exécuté ou sa condamnation à une détention pour une durée rendant l'exécution du contrat impossible;

4° par l'entrée obligatoire de l'ouvrier au service militaire ou par son élection à une fonction communale;

5° par le refus de l'autorité compétente de renouveler le passe-port de l'ouvrier.

[1]) Il s'agit des cas de renvoi qui en fait terminent le contrat.

TITRE III

Suisse

BIBLIOGRAPHIE SPÉCIALE :

La loi fédérale commentée par son exécution pendant les 10 premières années de son existence (1877-1887). Berne 1888.
Rapports (Berichte) des inspecteurs fédéraux. Aarau 1879 à 1893.
Rapports sur les Conditions du travail, 2 vol. En Suisse. Paris 1891.
Jay. — Etudes sur la question ouvrière en Suisse. Paris 1893.
Lavollée. — Les classes ouvrières en Europe. T. II, la Suisse. Paris 1884.
Van Overbergh. — Les Inspecteurs du Travail. En Suisse. Louvain-Paris 1893.

CHAPITRE I

Aperçu de la législation ouvrière

SOMMAIRE : 1. Caractères de la nation. — 2. Révision constitutionnelle préalable à la loi fédérale de 1877. — 3. Etendue variable de cette loi. — 4. Tendance vers une législation pour les petits ateliers. — 5. Nouvelle question de révision constitutionnelle à ce sujet ; échec du referendum. — 6. Referendum sur le Droit au travail.

1. La Suisse, dont le développement industriel s'est produit largement malgré tous les obstacles matériels de l'aridité du sol et de

l'éloignement des côtes, occupe une situation spéciale, caractérisée par son esprit d'association et de démocratie.

Lavollée analyse ainsi, d'après des rapports anglais, les causes des progrès réalisés par ce petit pays : « Dans l'opinion des agents diplomatiques et consulaires de la Grande-Bretagne, cette prospérité si complète et si constante doit être attribuée en premier lieu, à l'excellente organisation dont la Suisse est dotée, organisation financière, industrielle et pédagogique. Elle tient encore aux habitudes économes de la population, à son instinct pratique, à son ferme bon sens, à l'association du travail agricole avec le travail industriel, enfin aux bonnes et cordiales relations qui se sont maintenues en ce pays plus qu'en aucun autre, entre les patrons et les ouvriers ». Les rapports français publiés sur les conditions du travail relèvent cette caractéristique importante : « En Suisse on s'associe sous tous les prétextes, sous toutes les formes, sous toutes les dénominations, dans toutes les classes et catégories spéciales sans qu'il soit presque jamais besoin d'autorisation légale. Les mœurs plus simples qui règnent généralement dans toutes les classes de la société, le luxe moindre ou moins apparent des familles riches, l'absence de grandes villes qui mettent plus en relief les contrastes sociaux, font que l'ouvrier, l'artisan, le paysan même, sentent peut-être moins la distance qui les sépare de ce qu'on appelle ailleurs les classes dirigeantes ».

Ce pays possède donc tout naturellement une des premières législations novatrices dans le régime industriel, inaugurées d'abord dans les régions du nord-est. Cependant ce n'est pas sans difficulté [1]) à cause de la division du pays en cantons très autonomes que la loi fédérale de 1877 a pu s'implanter et se propager.

2. Cette loi n'a pu être prise qu'après la révision de la Constitution fédérale, révision dont le premier essai échoua et qui n'aboutit qu'à la seconde campagne. On inscrivit dans la Constitution un article ainsi conçu (29 mars 1874) Art. 34 : « La Confédération a le droit de statuer

[1]) Cyr. Van Overbergh. Les inspecteurs du travail. Titre IV. Ch. I § 8. Difficultés que rencontre en Suisse l'exécution des lois de fabrique.

Lavollée : Suisse. Dans les cantons de St Gall et d'Appenzell on a mené une énergique campagne en faveur de son abrogation.

des prescriptions uniformes sur le travail des enfants dans les fabriques, sur la durée du travail qui pourra y être imposé aux adultes, ainsi que sur la protection à accorder aux ouvriers contre l'exercice des industries insalubres et dangereuses ». Ce texte très spécial a peut-être été déjà dépassé. Aujourd'hui qu'on voudrait étendre la loi aux petits ateliers, une difficulté se présente encore au point de vue constitutionnel car l'art. 34 ne parle que des *fabriques*. Il paraîtrait cependant qu'il y a là une faute de traduction, d'après M. R. Jay.

3. D'ailleurs cette loi n'a trait qu'aux fabriques mais l'expression même de fabrique a été étendue peu à peu. L'art. 1er de la loi fédérale du 23 mars 1877 disait que tout établissement industriel où un *nombre plus ou moins considérable d'ouvriers* sont occupés simultanément et régulièrement, hors de leur demeure et dans un local fermé doit être considéré comme *fabrique*. En cas de doute, le Conseil fédéral prononce en dernier ressort; sa jurisprudence peut s'étendre et c'est ce qui est arrivé comme on le voit par la comparaison des arrêtés du 23 mai 1878 et du 3 juin 1891. D'après ce dernier il résulte que les simples exploitations sans danger, sans moteur mécanique, sans mineurs de 18 ans, sans le caractère propre des fabriques, seront comprises cependant sous cette dénomination s'il y a plus de 10 ouvriers, alors que le nombre ancien était de 25[1]). Aussi les exploitations visées qui en 1880 montaient au chiffre de 2419 avec 121,

[1]) V. les Inspecteurs du Travail par C. Van Overbergh p. 303.
R. Jay. La question ouvrière en Suisse p. 13.
Voici au reste ce dernier arrêté : « Sont considérées comme fabriques dans le sens de l'art. 1 de la loi fédérale sur le travail dans les fabriques du 23 mars 1877 et placées sous le régime de la même loi, sous la réserve qu'elles correspondent aux conditions générales mentionnées à l'article précité :
a) Les exploitations qui travaillent avec plus de 5 ouvriers et employent des moteurs mécaniques, ou occupent des personnes âgées de moins de 18 ans ou présentent des dangers particuliers pour la santé et la vie des ouvriers.
b) Les exploitations occupant plus de 10 ouvriers et ne présentant aucune des conditions mentionnées à la lettre A.
c) Les exploitations occupant moins de 6 ouvriers et présentant des dangers exceptionnels pour la santé ou la vie des ouvriers ou celles occupant moins de 11 ouvriers et présentant le type évident des fabriques ».
L'Union des arts et métiers a protesté contre cette extension dans son assemblée générale tenue à Berne le 14 juin 1891.

209 ouvriers s'élèvent au 31 décembre 1891 au total de 4398 établissements occupant 178,031 ouvriers. Du coup, on a inscrit sur la liste des fabriques 511 établissements nouveaux comprenant 7352 ouvriers [1]. Fin décembre 1893, la Suisse comptait près de cinq mille établissements soumis comprenant plus de deux cent mille ouvriers [2].

« C'est autour de cet article, qui laisse au Conseil fédéral un pouvoir discrétionnaire d'appréciation, que se sont engagées les luttes les plus vives, protestations de fabricants, revendications d'ouvriers. Dans la plupart des cas c'est un patron qui proteste contre une décision qui place son établissement sous le régime de la loi. Dans un grand nombre d'autres, c'est un ouvrier qui réclame l'application de la loi à l'atelier où il travaille. Les préoccupations politiques ne pèsent jamais sur les décisions de ce juge impartial qui tient la balance égale entre patrons et ouvriers, ne permettant jamais aux premiers d'éluder les obligations qui leur incombent et imposant silence aux seconds dans leurs tentatives assez fréquentes d'exploiter la loi à leur profit, en dehors des cas expressément prévus et définis par elle » [3]. C'est aussi un industriel demandant que son concurrent puisse être mis sous le régime légal.

Le Gouvernement fédéral ou Conseil fédéral (composé de 7 membres) possède donc un certain pouvoir d'unification qu'il exerce par voie d'ordonnance spéciale [4]. En 1879, il a voulu produire un règlement général mais devant l'opposition suscitée à cette occasion il a dû retirer son projet auquel cependant on n'a pas encore définitivement renoncé [5] et qui est parfois réclamé même par les industriels pour raison d'uniformité [6].

4. Un mouvement nouveau cherche à étendre la loi de 1877 à toute l'industrie ou du moins à édicter une législation industrielle pour les petits ateliers [7]. « Les satisfactions données ainsi successivement, disait

[1] Jay, loc. cit. p. 136, note 2.
[2] Rapports inspectoraux 1892-93.
[3] Rapports sur les Conditions du travail en Suisse p. 45.
[4] Jay, op. cit. p. 14 et 15.
Van Overbergh op. cit. p. 282-3.
[5] V. iisd. locis.
[6] R. des Inspecteurs 1880, p. 49.
[7] Rapports des inspecteurs 1886-7, p. 54.
Voir également Rapports sur les conditions du travail en Suisse p. 54-5.
Jay, loc. cit. p. 130 et sequ. La question des heures de travail arrête un peu

en 1888 l'inspecteur du IIe arrondissement M. Etienne, à des vœux hautement exprimés, laissent le champ ouvert à d'autres améliorations, par l'application à d'autres besoins déjà signalés, d'un régime plus régulier; la petite industrie est elle-même l'objet de la sollicitude des gouvernements cantonaux; les ouvriers de la petite industrie demandent à être protégés, eux aussi, contre le travail excessif, auquel ils sont souvent obligés, contre l'insalubrité des ateliers... »

Lorsque sur la proposition Comtesse (à savoir qu'il y avait lieu d'étendre à un plus grand nombre d'ouvriers le régime protecteur de la loi) le Conseil formula (3 juin 1891) sa manière de voir à l'assemblée fédérale, il reconnut que la logique demandait que l'on aille jusqu'aux dernières limites, et que ces distinctions basées sur le nombre de personnes employées ou sur l'existence d'un moteur mécanique n'étaient souvent pas rationnelles. Mais en même temps, il exprimait son sentiment bien établi de la nécessité qu'il y avait d'apporter des différences au régime selon que l'exploitation était de grande ou de petite importance, notamment en ce qui concerne les heures du travail et la responsabilité en cas d'accident. En effet le régime de la responsabilité actuelle tuerait les métiers et, d'autre part, la surveillance de la durée du travail serait absolument impraticable. Le conseil fédéral reconnaissait en même temps les abus énormes qui sévissent dans la petite industrie. Mais toute question de constitutionnalité réservée, il ne croyait donc pas pouvoir en atteindre les manifestations par l'application de la loi sur les fabriques.

5. Pour résoudre la question de constitutionnalité, un referendum fut organisé sur ce texte Art. 34ter. « La confédération a le droit d'édicter des mesures uniformes dans le domaine des arts et métiers», mais cette proposition fut rejetée le 4 mars 1894 par 155,590 voix contre 134,565 adhésions; 14 cantons contre 8 manifestèrent leur hostilité.

Cette volte-face du pays est à considérer puisque « la réforme proposée avait rallié presque à l'unanimité les voix du conseil fédéral, du conseil des Etats et du conseil national; la plupart des

les pouvoirs qui pensent qu'établir le maximum de 11 heures dans les petites exploitations serait les mettre en péril. Le canton de Glaris, très industriel, vient cependant de prendre cette mesure à la date du 8 mai 1892.

journaux influents et les plus importantes associations populaires avaient aussi fait une ardente campagne en sa faveur [1] ».

Ce ne fut pas tant la crainte qu'inspirait l'innovation en elle-même que la méfiance du syndicat obligatoire apparaissant derrière elle qui amena le rejet du dit article additionnel.

6. Un peu plus tard, 3 juin, le peuple suisse rejeta également par 304,000 non contre 74,000 oui le Droit au Travail qui, lui, n'avait reçu l'approbation ni du Conseil National, ni du Conseil des Etats.

Voici la teneur de l'article proposé et rejeté :

« Le droit à un travail suffisamment rétribué est reconnu à chaque citoyen en Suisse. La législation fédérale, celle des cantons et des communes doivent rendre ce droit effectif par tous les moyens possibles.

En particulier, il y a lieu de prendre les mesures suivantes :

a) de réduire les heures de travail dans le plus grand nombre possible de branches d'industrie dans le but de rendre le travail plus abondant ;

b) d'organiser des institutions telles que Bourses de travail destinées à procurer gratuitement du travail à ceux qui en auront besoin et que l'on placerait directement dans les mains des ouvriers ;

c) de protéger légalement les ouvriers contre les renvois injustifiés ;

d) d'assurer, d'une façon suffisante les travailleurs contre les suites du manque de travail, soit au moyen d'une assurance publique, soit en assurant les ouvriers à des institutions privées à l'aide de ressources publiques ;

e) de protéger efficacement le droit d'association en faisant en sorte que la formation d'associations ayant pour but de défendre les intérêts des ouvriers contre les patrons ne soit jamais empêchée, non plus que l'entrée dans ces associations ;

f) d'établir une juridiction officielle des ouvriers vis-à-vis des patrons et d'organiser d'une manière démocratique le travail dans les fabriques et ateliers, notamment dans ceux de l'Etat et des communes ».

La proposition avait contre elle toutes les résistances à ce principe

[1]) Réforme sociale 1 Avril 1894.

gros de conséquences du droit au travail. Une foule d'autres considérations et oppositions étaient éveillées par la multiplicité des mesures prévues au projet : c'est ainsi que nous voyons les paysans s'insurger contre la réduction des heures de travail dont ils ne peuvent bénéficier. La question financière se posait aussi d'une manière redoutable [1]).

L'une ou l'autre face du problème (par exemple le renvoi injustifié de l'ouvrier) envisagée séparément eût pu recevoir un meilleur accueil.

Quoiqu'il en soit, les cantons conservent leur pleine indépendance et peuvent légiférer en ces matières délicates, mettant à l'épreuve sur un terrain moins vaste les principes combattus. C'est ainsi que les cantons de Bâle-Ville, de St-Gall, de Glaris et de Zurich ont légiféré pour les petits métiers [2]).

La loi de 1877 reste donc la loi fondamentale ; aussi croyons-nous utile de la donner in extenso, puis nous en viendrons à l'analyse de quelques dispositions spéciales.

[1]) Réforme sociale, 16 juin 1894.

[2]) Revue Néo-Scolastique n° 5. La protection des ouvrières dans le canton de Zurich, loi du 12 août 1894. Très intéressante étude de M. Ed. Crahay, avocat à la cour d'appel de Bruxelles.

CHAPITRE II

Texte de la loi de 1877

Loi fédérale concernant le travail dans les fabriques du 23 mars 1877. (R. O. n. s. III. 224.)

L'assemblée fédérale de la Confédération Suisse, vu l'article 34 de la constitution fédérale; vu le message du conseil fédéral du 6 décembre 1875, décrète ce qui suit :

1. *Dispositions générales.*

Art. 1. Tout établissement industriel où un nombre plus ou moins considérable d'ouvriers sont occupés simultanément et régulièrement, hors de leur demeure et dans un local fermé, doit être considéré comme fabrique et est soumis aux prescriptions de la présente loi.

Lorsqu'il y a doute sur la question de savoir si un établissement industriel doit, ou non, être rangé dans la catégorie des fabriques, le conseil fédéral prononce en dernier ressort, après avoir pris le préavis du gouvernement cantonal.

Art. 2. Les ateliers, les machines et les engins, doivent, dans toutes les fabriques, être établis et entretenus de façon à sauvegarder le mieux possible la santé et la vie des ouvriers.

On veillera, en particulier, à ce que les ateliers soient bien éclairés pendant les heures de travail, à ce que l'atmosphère soit autant que possible dégagée de la poussière qui s'y forme, et à ce que l'air s'y renouvelle toujours dans une mesure proportionnée au nombre des ouvriers, aux appareils d'éclairage et aux émanations délétères qui peuvent s'y produire.

Les parties de machines et les courroies de transmission qui offrent des dangers pour les ouvriers seront soigneusement renfermées.

On prendra, en général, pour protéger la santé des ouvriers et pour prévenir les accidents, toutes les mesures dont l'expérience a démontré l'opportunité et que permettent d'appliquer les progrès de la science, de même que les conditions dans lesquelles on se trouve.

Art. 3. Toute personne qui veut établir et exploiter une fabrique ou transformer une fabrique déjà créée, doit prévenir le gouvernement cantonal de son intention, ainsi que de la nature de l'exploitation projetée. Elle doit présenter le plan de la construction et de la distribution intérieure de son établissement, afin que l'autorité puisse se convaincre que les prescriptions de la présente loi ont été observées en tous points.

Nulle fabrique ne peut être ouverte ou être mise en activité sans l'autorisation expresse du gouvernement. Si la nature de l'industrie offre des dangers exceptionnels pour la santé et la vie des ouvriers ou de la population avoisinante, l'autorité n'accorde l'autorisation qu'en formulant les réserves qu'elle juge utiles.

Si, pendant l'exploitation d'une fabrique, on s'aperçoit qu'elle présente des inconvénients qui compromettent la santé et la vie des ouvriers ou de la population avoisinante, l'autorité doit faire cesser cet état de choses en fixant à cet effet un délai péremptoire ou, si les circonstances l'exigent, en suspendant l'autorisation d'exploiter.

Les contestations qui s'élèvent entre les gouvernements cantonaux et les propriétaires de fabrique sont tranchées par le conseil fédéral.

Le conseil fédéral édicte les dispositions générales et les règlements spéciaux que réclame une application uniforme du présent article. Sous réserve des règles posées par la présente loi, les lois cantonales relatives à la police des constructions restent en vigueur.

Art. 4. Le propriétaire de la fabrique est tenu d'avertir immédiatement l'autorité locale compétente de tous les cas de lésions graves ou de mort violente survenus dans son établissement. Cette autorité doit procéder d'office à une enquête sur les causes et les conséquences de l'accident, et en prévenir le gouvernement cantonal.

Art. 5 [1]. Une loi fédérale statuera les dispositions nécessaires quant à la responsabilité provenant de l'exploitation des fabriques.

[1]) *A l'exception de la litt. d*, cet article n'a été en vigueur que du 1 janvier 1878 au 11 octobre 1881. Il a été remplacé à cette dernière date par la *loi fédérale sur la responsabilité civile des fabricants*, du 25 juin 1881.

En attendant, les principes suivants seront appliqués par le juge appelé à prononcer :

a) Le propriétaire de la fabrique est responsable des dommages causés, si un mandataire, représentant, directeur ou surveillant de la fabrique a, dans l'exercice de ses fonctions, occasionné, par sa faute, des lésions corporelles ou la mort d'un employé ou d'un ouvrier.

b) Le propriétaire de la fabrique est également responsable de ces dommages lorsque, même sans qu'il y ait faute spéciale de la part de ses mandataires, représentants, directeurs ou surveillants, l'exploitation de la fabrique a occasionné des lésions ou la mort d'un ouvrier ou employé, à moins qu'il ne prouve que l'accident provient d'un cas de force majeure, ou qu'il a été amené par la faute même de la victime. Si celle-ci a été partiellement la cause de l'accident, la responsabilité du fabricant, quant aux dommages-intérêts, est réduite dans une juste proportion.

c) Les actions en dommages-intérêts sont prescrites au bout de deux ans à dater du jour où l'accident a entraîné des lésions corporelles ou la mort.

d) Le conseil fédéral désignera, en outre, celles des industries dont l'exercice suffit à engendrer certaines maladies graves, auxquelles s'étendra la responsabilité prévue pour les accidents.

Du reste, jusqu'à l'entrée en vigueur de la loi relative à la responsabilité, le juge compétent prononcera sur la question des dommages-intérêts, en tenant compte des circonstances et d'après sa libre appréciation.

Art. 6. Les fabricants devront tenir, suivant un modèle dressé par le conseil fédéral, un état exact des ouvriers travaillant dans leurs établissements.

Art. 7. Les fabricants sont tenus d'établir un règlement sur toute l'organisation du travail, sur la police de la fabrique, sur les conditions d'admission et de sortie, sur le paiement des salaires [1]).

[1]) La loi fédérale du 25 juin 1881 sur les responsabilités civile des fabricants art. 10 déclare : « Les fabricants n'ont pas le droit, par des règlements ou publications, ou par des conventions conclues avec leurs ouvriers de limiter ou d'exclure d'avance la responsabilité civile, telle qu'elle est réglée dans la présente loi. Toutes dispositions ou conventions contraires sont sans valeur juridique ».

Si le règlement statue des amendes, celles-ci ne peuvent pas dépasser la moitié du salaire d'une journée.

Le produit des amendes doit être employé dans l'intérêt des ouvriers, et particulièrement consacré à des caisses de secours.

Les déductions de solde pour travail défectueux ou détérioration de matières premières ne sont pas considérées comme des amendes.

Les fabricants doivent en outre veiller au maintien des bonnes mœurs et au respect des convenances dans les ateliers où sont occupés des ouvrières et des ouvriers.

Art. 8. Le règlement de fabrique et les modifications qu'on pourrait y apporter doivent être soumis à l'approbation du gouvernement cantonal, qui ne l'accordera que s'ils ne renferment rien de contraire aux dispositions légales.

Les ouvriers seront appelés à émettre leur opinion sur les prescriptions qui les concernent, avant qu'elles aient reçu la ratification de l'autorité.

Le règlement de fabrique, une fois approuvé, lie le fabricant et l'ouvrier. Toute contravention provenant du fait du premier tombe sous le coup des dispositions de l'article 19 de la présente loi.

Si l'application du règlement de fabrique donne lieu à des abus, le gouvernement cantonal peut en ordonner la revision.

Le règlement de fabrique, muni de l'approbation du gouvernement cantonal, est imprimé en gros caractères et affiché à un endroit de la fabrique où il soit en vue. Chaque ouvrier en reçoit un exemplaire lors de son admission dans la fabrique.

Art. 9. A moins qu'une convention écrite n'en décide autrement, le contrat intervenu entre le fabricant et l'ouvrier peut prendre fin après un avertissement de 14 jours au moins, dont chaque partie peut prendre l'initiative le jour de paie ou le samedi. A moins de difficultés spéciales, l'ouvrier qui travaille aux pièces doit, en tous cas, terminer l'ouvrage commencé. Le contrat ne peut être résilié unilatéralement avant ce terme, de la part du patron, que si l'ouvrier s'est montré incapable de faire le travail commencé ou s'il s'est rendu coupable d'une violation grave du règlement de la fabrique. Il ne peut être résilié par l'ouvrier que si le maître de fabrique ne remplit pas ses obligations envers lui, s'il le traite d'une manière contraire à

la loi ou au contrat, ou s'il tolère de la part de quelque autre un traitement de ce genre.

Les contestations qui pourraient s'élever au sujet de la résiliation réciproque du contrat ou au sujet d'autres points de ce contrat seront tranchées par le juge compétent.

Art. 10. Les fabricants sont tenus de régler leurs ouvriers au moins tous les 15 jours, au comptant, en monnaie ayant cours légal, et dans la fabrique.

Les conventions spéciales entre patrons et ouvriers et les règlements de fabrique pourront aussi déterminer que le payement a lieu tous les mois.

La partie du salaire portée à compte nouveau le jour de la paie ne doit pas excéder le salaire de la dernière semaine. Pour le travail aux pièces, les conditions de payement jusqu'à l'achèvement de l'ouvrage seront fixées de gré à gré par les intéressés.

Il est interdit de faire, sur le salaire des ouvriers, une retenue pour un but spécial, si cette retenue ne résulte pas d'une convention entre l'ouvrier et le patron.

Art. 11. La durée du travail régulier d'une journée ne doit pas excéder onze heures. Elle est réduite à dix heures la veille des dimanches et des jours fériés. Cette durée du travail doit être comprise entre 5 heures du matin et 8 heures du soir pendant les mois de juin, juillet et août, et entre 6 heures du matin et 8 heures du soir pendant le reste de l'année.

Les heures de travail seront réglées d'après l'horloge publique et notifiées à l'autorité locale.

Lorsqu'il s'agit d'industries insalubres, ou bien lorsque les conditions d'exploitation où les procédés employés sont de nature à rendre un travail de onze heures préjudiciable à la santé ou à la vie des ouvriers, la durée normale du travail quotidien sera réduite par le conseil fédéral, selon les besoins, jusqu'à ce qu'il soit démontré que les dangers qui ont motivé cette réduction n'existent plus.

Les demandes d'autorisation pour prolonger d'une manière exceptionnelle ou passagère la durée de la journée doivent être adressées aux autorités de district compétentes ou, lorsqu'il n'en existe pas, aux autorités locales, si cette prolongation ne doit pas durer plus de

deux semaines; dans le cas contraire, elles sont adressées au gouvernement cantonal.

On accordera aux ouvriers, au milieu de la journée de travail, un repos d'une heure au moins pour leur repas. Des locaux convenables, chauffés en hiver et hors des salles ordinaires de travail, seront mis gratuitement à la disposition des ouvriers qui apportent ou se font apporter leur repas à la fabrique.

Art. 12. Les dispositions de l'article 11 ne s'appliquent pas aux ouvrages accessoires qui doivent précéder ou suivre le travail de fabrication proprement dit et qui sont exécutés par des femmes non mariées âgées de plus de 18 ans.

Art. 13. Le travail de nuit, c'est-à-dire entre 8 heures du soir et 5 ou 6 heures du matin (art. 11), n'est admissible qu'à titre d'exception, et les ouvriers ne peuvent y être employés que s'ils y consentent de plein gré.

Dans tous les cas où il ne s'agit pas d'une réparation urgente nécessitant un travail de nuit exceptionnel pendant une nuit seulement, la permission de l'autorité devient nécessaire; si ce travail de nuit doit se prolonger au delà de deux semaines, le gouvernement cantonal seul peut l'autoriser.

Le travail de nuit régulier peut toutefois avoir lieu dans les branches de fabrication qui, par leur nature, exigent une exploitation non interrompue.

Les fabricants qui estiment être au bénéfice de cette disposition doivent justifier, auprès du conseil fédéral, que leur industrie nécessite ce genre d'exploitation. En même temps, ils lui soumettent un règlement prévoyant la répartition du travail et le nombre d'heures de travail incombant à chaque ouvrier, nombre qui ne peut, en aucun cas, dépasser onze heures sur vingt-quatre pour chacun.

L'autorisation peut être retirée ou modifiée si les circonstances viennent à changer.

Art. 14. Sauf les cas d'absolue nécessité, le travail est interdit le dimanche, excepté dans les établissements qui, par leur nature, exigent un travail continu, et auxquels l'autorisation nécessaire prévue à l'article 13 a été accordée par le conseil fédéral. Même dans les établissements de cette catégorie, chaque ouvrier doit avoir un dimanche libre sur deux.

La législation cantonale a le droit de déterminer d'autres jours de fête pendant lesquels le travail dans les fabriques est interdit comme le dimanche. Ces jours de fête ne peuvent pas dépasser le nombre de huit par année.

Ils ne peuvent toutefois être déclarés obligatoires par la législation cantonale que pour les membres des confessions religieuses qui chôment ces fêtes.

L'ouvrier qui refuse de travailler un jour de fête religieuse non compris dans les huit jours réservés ci-dessus ne peut pas être frappé d'une amende pour ce fait.

2. *Travail des femmes dans les fabriques.*

Art. 15. Les femmes ne peuvent en aucun cas être employées au travail de nuit ou du dimanche.

Lorsqu'elles ont un ménage à soigner, elles doivent être libres de quitter l'ouvrage une demi heure avant le repos du milieu du jour, si celui-ci ne dure pas au moins une heure et demie. Après et avant leurs couches, il est réservé un espace de temps de huit semaines en tout, pendant lequel les femmes ne peuvent être admises au travail dans les fabriques. Elles ne sont reçues de nouveau dans la fabrique qu'après qu'elles ont fourni la preuve qu'il s'est écoulé six semaines au moins depuis le moment de leurs couches.

Le conseil fédéral désignera les branches d'industrie dans lesquelles les femmes enceintes ne peuvent être admises à travailler.

Les femmes ne peuvent être employées à nettoyer les moteurs en mouvement, les appareils de transmission et les machines dangereuses.

3. *Travail des mineurs dans les fabriques.*

Art. 16. Les enfants au-dessous de quatorze ans révolus ne peuvent être employés au travail dans les fabriques.

Pour les enfants depuis le commencement de la quinzième année jusqu'à seize ans révolus, le temps réservé à l'enseignement scolaire et religieux et celui du travail dans la fabrique ne doivent pas, réunis, excéder onze heures. L'enseignement scolaire et religieux ne doit pas être sacrifié au travail dans la fabrique.

Il est interdit de faire travailler la nuit ou le dimanche des jeunes

gens âgés de moins de dix-huit ans. Dans les industries pour lesquelles le conseil fédéral a reconnu, en vertu de l'article 13, la nécessité du travail non interrompu, cette autorité peut toutefois autoriser l'admission de garçons de quatorze à dix-huit ans dans ces industries, s'il est démontré qu'il est indispensable d'y employer en même temps des jeunes gens, et surtout si cela paraît utile dans l'intérêt même d'un bon apprentissage. Dans ces cas-là, le conseil fédéral fixera cependant pour ces jeunes gens la durée du travail de nuit au-dessous de la durée normale de onze heures; il les fera alterner et employer successivement, et, après avoir examiné soigneusement l'état des choses, il subordonnera en général son autorisation à toutes les prescriptions et les garanties nécessaires, dans l'intérêt des jeunes gens et de leur santé.

Le conseil fédéral est autorisé à désigner les branches d'industrie dans lesquelles il est absolument interdit de faire travailler les enfants.

Le fabricant ne peut invoquer comme excuse son ignorance de l'âge de ses ouvriers, ni de l'enseignement qu'ils ont à suivre.

4. *Dispositions exécutoires et pénales.*

Art. 17. L'exécution de la présente loi, qui s'applique également aux fabriques existantes et à celles qui seront établies dans la suite, ainsi que l'application des mesures et des prescriptions émanant du conseil fédéral en conformité de la loi, est du ressort des autorités cantonales, qui se feront représenter à cet effet comme elles le jugeront convenable.

Les gouvernements cantonaux feront parvenir au conseil fédéral un état des fabriques existant sur leur territoire, ainsi que de celles qui pourraient s'y établir ou se fermer dans la suite; ils fourniront, d'après les prescriptions qui leur seront transmises par le conseil fédéral, des données statistiques sur les différents points qui font l'objet de la présente loi.

Les gouvernements adresseront également au conseil fédéral, à la fin de chaque année, un rapport détaillé sur leur activité au point de vue de l'exécution de la loi, sur les expériences qu'ils ont pu faire à cet égard, sur les effets de la loi, etc. Le conseil fédéral prendra les décisions ultérieures sur le mode de procéder en cette matière.

Ils fourniront en tout temps au conseil fédéral, au département désigné par lui ou aux fonctionnaires compétents, tous les renseignements qni pourraient leur être demandés.

Art. 18. Le conseil fédéral exerce le contrôle sur l'exécution de la présente loi. Il désigne, dans ce but, des inspecteurs permanents et détermine leurs obligations et leurs attributions. Il peut en outre, s'il le juge nécessaire, ordonner des inspections spéciales sur certaines industries ou fabriques. Il demande à l'assemblée fédérale les crédits nécessaires à cet effet.

Art. 19. Sans préjudice de la responsabilité civile, toute contravention aux prescriptions de la présente loi ou aux ordres écrits de l'autorité compétente, sera frappée, par les tribunaux, d'amendes de 5 à 500 francs.

En cas de récidive, il est loisible aux tribunaux de prononcer, indépendamment de l'amende, un emprisonnement qui peut s'étendre jusqu'à trois mois.

5. *Dispositions finales.*

Art. 20. Les dispositions des lois et ordonnances cantonales qui seraient en contradiction avec la présente loi sont abrogées.

Art. 21. Le conseil fédéral est chargé, conformément aux dispositions de la loi fédérale du 17 juin 1874 concernant la votation populaire sur les lois et arrêtés fédéraux de publier la présente loi et de fixer l'époque où chacune de ses dispositions entrera en vigueur.

CHAPITRE III

Du règlement de fabrique.

SOMMAIRE : *Section I.* Organisation légale. — 1. Caractères du règlement. — 2. Des règlements uniformes et du règlement modèle. — 3. Qu'est-ce qu'un règlement conforme à la loi ? — 4. Consultation des ouvriers. Principe et mode de réalisation. — 5. Approbation cantonale. — 6. Affichage. — 7. Quid d'un règlement illégal sanctionné par l'autorité ? — 8. Moyens pratiques pour combattre les règlements illégaux. — 9. Toutes les formalités établies par la loi s'appliquent aux modifications et aux suppléments du règlement. — 10. Le règlement équivaut-il à une convention écrite ?
Section II. Mise en pratique. — 1. Aperçu. — 2. Résistance des patrons. — 3. Clauses illégales les plus fréquentes. — 4. Clauses les plus usuelles. — 5. Quelques stipulations de nature particulière. — 6. Consultation des ouvriers. — 7. Approbation des autorités cantonales : cause de contrariété dans l'application de la loi. — 8. Mouvement d'unification. — 9. Affichage.

SECTION 1re

Organisation légale.

1. Avant de parcourir l'histoire des Règlements de Fabrique en Suisse, faisons-nous une idée générale de ce compendium des dispositions du contrat de louage de services.

L'article 7 de la loi nous donne un résumé de ce qu'il doit être, de ce qu'il doit contenir : *organisation du travail, police de la fabrique, conditions d'admission et de sortie, payement des salaires*. En d'autres termes, comme le dit fort bien un inspecteur fédéral [1], il constitue une réelle *convention de travail*.

Jamais au moment de l'engagement le patron ni l'ouvrier ne songent à descendre dans les minuties du contrat. Cependant ces détails

[1]) Rapports des inspecteurs fédéraux 90-91 p. 136.

doivent être réglés et connus, fixés d'une manière précise, si l'on veut éviter les doutes et les contestations.

Comme le dit un message fédéral du 6 décembre 1875 : « c'est par là que le fabricant fournit la preuve que l'organisation de son établissement est conforme à loi ». Ces raisons et d'autres font que le règlement est obligatoire.

Cependant, il importe au plus haut point, même dans le règlement, de ne pas tomber dans la prolixité; le règlement deviendrait trop long à lire, trop difficile à retenir et par conséquent prêterait aux difficultés d'interprétation [1]).

2. Pour les industries semblables ou de même famille, des *règlements uniformes* sont parfois adoptés. On a dit de cette uniformité qu'elle n'était ni possible ni même désirable à cause de la diversité des circonstances [2]). Mais les inspecteurs fédéraux et les gouvernements cantonaux s'appliquent à la réaliser; le règlement normal en effet procure les avantages suivants : il écarte par un examen plus minutieux les clauses illégales — il facilite la besogne des autorités qui doivent apprécier et approuver le projet de règlement soumis, et la surveillance des inspecteurs qui se rendent plus facilement compte des dispositions applicables et appliquées, — il met l'ouvrier moins en butte à des surprises quand il change de fabrique, — il égalise les conditions d'entreprise pour tous les concurrents [3]).

Le *règlement modèle* a le double mérite de ne pas s'imposer aux fabricants et de fournir des indications précieuses.

3. Quant à la *légalité*, diverses autorités cantonales [4]) se sont accordées à reconnaître que le règlement ne doit rien renfermer non seu-

[1]) R. 90-91 p. 137.

[2]) R. 84-85 p. 63.
Contra R. 84-85 p. 31.
On sait que le Conseil Fédéral avait à l'origine composé un règlement d'exécution qui souleva trop d'opposition pour pouvoir être validé. Cependant on réclame un règlement semblable fait par tous les intéressés, qui mettrait fin aux doutes et aux incertitudes. R. 1880 p. 49. L'idée a été reprise récemment. Jay. La question ouvrière p. 14 note 3.

[3]) R. 86-87 p. 63.
R. 88-89 p. 126, p. 128.
R. 90-91 p. 49.
R. 92-93 p. 183.

[4]) R. 90-91 p. 49.

lement d'expressément contraire au texte de la loi mais aussi rien de contraire au sens ni à l'esprit de la loi ni à l'équité. C'est l'art. 8 § 1 qui exige du règlement une conformité absolue à la loi, et cette injonction atteint aussi bien les anciens règlements que les nouveaux [1]). Il n'est pas nécessaire de reproduire les dispositions légales [2]). D'autre part cette reproduction serait insuffisante puisqu'elle ne donnerait pas les détails d'intérieur exigés par l'art. 7 § 1 [3]).

En outre certaines formalités sont requises à peine de nullité : la consultation des ouvriers, l'approbation cantonale, l'affichage. (Voir article 8.)

4. La *consultation des ouvriers* a pour but de permettre à ceux-ci de signaler les illégalités, les injustices, les mesures vexatoires que renferme le projet de règlement et cela à fin d'amener le patron à changer de lui-même les dispositions mal vues ou à fin de renseigner les gouvernements cantonaux avant l'approbation sur les reproches et les désirs des ouvriers.

Il ne suffit donc pas que les groupes de travailleurs protestent avec ou sans explications contre une disposition projetée pour que celle-ci vienne à tomber. Les gouvernements cantonaux [4]) ont repoussé cette erreur et remis en lumière la procédure d'homologation des règlements de fabriques : « Le patron affichera une ébauche; le gouvernement cantonal a la mission de veiller à ce que les ouvriers aient la faculté et la possibilité de signaler non seulement les illégalités mais aussi les injustices; si le gouvernement cantonal trouve leurs observations fondées, il y fait droit en obligeant l'industriel à modifier dans tel sens indiqué; mais quand le règlement ne contient pas de dispositions contraires à la loi ou à l'équité, le gouvernement cantonal ne peut refuser son approbation ». En résumé le patron reste maître dans l'élaboration du règlement. Les ouvriers sont admis à dénoncer les illégalités et les iniquités mais leur rôle ne va pas jusqu'à enrayer telle clause ou imposer telle autre. Les gouverne-

[1]) R. 1879 p. 33.
Les Inspecteurs du Travail, Cyr. Van Overbergh p. 314.
[2]) Décision du Conseil Fédéral, 23 avril 1880.
[3]) Rapports séparés 1879 p. 36.
[4]) R. 88-89 p. 38.

ments cantonaux ont le pouvoir de rejeter les dispositions vexatoires ou illégales mais non celui d'introduire de force une prescription quelconque. Toutefois ces diverses actions, on le comprend, après quelques luttes et quelques explications aboutissent à faire un règlement complet et juste.

Quant à la *manière d'organiser cette consultation*, pour écarter les difficultés et les diversités d'interprétations qui en surgissaient, le conseil fédéral décida en janvier 1878 que le dépôt préalable du projet dans les bureaux ou dans un local de la fabrique avec invitation affichée aux ouvriers de produire leurs réclamations endéans tel délai suffit pour remplir le vœu de la loi.

Voici au reste la circulaire sur ce point important et sur ses conséquences : « Deux gouvernements cantonaux avaient exprimé le vœu que le conseil fédéral donnât des instructions sur la manière en laquelle doit être appliquée la prescription de l'article 8, alinéa 2 de la loi. Le conseil fédéral a formulé son avis en ce sens que pour le moment et jusqu'à ce qu'on ait déterminé la façon dont on s'y prendra, on peut considérer comme suffisant d'inviter les propriétaires de fabriques à déposer, à leur bureau ou dans tout autre local convenable, avant de le soumettre à l'approbation du gouvernement cantonal, le *projet du règlement* élaboré par eux, *afin que les ouvriers puissent en prendre connaissance*, et d'en donner connaissance à tous les intéressés par un *avis affiché* à un endroit où il soit bien en vue. Il y aurait lieu d'indiquer sur l'affiche que les observations auxquelles donnerait lieu le projet peuvent être présentées, soit directement au propriétaire de la fabrique ou à son représentant, soit au gouvernement cantonal, dans un délai déterminé, par exemple de 15 jours. En envoyant le règlement au gouvernement pour être approuvé par lui, il y aurait simplement lieu de présenter une copie de la publication, de *certifier* que le projet a été affiché tel et tel jours, et d'ajouter si et dans quel sens il y a eu des observations faites par les ouvriers. Ce serait naturellement alors au gouvernement à apprécier, en se basant sur les dispositions de la loi, les observations qui lui seraient parvenues par cette voie ou directement de la part de l'ouvrier. »

De fausses allégations de la part des patrons venant à être découvertes entraineraient la nullité du règlement et de l'approbation lui

donnée. D'ailleurs une pareille hypothèse tomberait sous le coup de l'article 19; c'est ce que reconnaît la même circulaire.

Le conseil fédéral a estimé que ce mode très simple donne satisfaction aux intentions du législateur. Il n'en est pas moins vrai cependant que l'ouvrier ne dipose guère de sa liberté d'examen et que le règlement n'a pas une entière publicité préalable, ce qu'un affichage apparent du projet lui-même eût sauvegardé.

5. Après la consultation des ouvriers vient la demande *d'approbation du gouvernement cantonal.* Toutes les pièces concernant la publicité préliminaire, les observations des ouvriers, etc., accompagnent la requête et le projet de règlement.

Pour mieux s'éclairer, les gouvernements cantonaux ont pris l'habitude de remettre ces projets aux inspecteurs fédéraux afin qu'ils les examinent et les corrigent [1]). Cette mesure est excellente et se généralise au point que pendant la période d'inspection de 1890 et 1891, environ 350 ébauches ont été soumises à l'analyse des trois inspecteurs du gouvernement fédéral [2]). En 1892 et 1893 réunis, on en a soumis de 7 à 800 [3]).

Nous avons déjà dit le criterium admis par certaines autorités cantonales : « Rien de contraire ni à la lettre, ni au sens de la loi, ni à l'esprit de la loi qui est un esprit général et absolu d'équité » [4]). Ailleurs, un inspecteur fixe ainsi le rôle des autorités cantonales : « Elles ont plein et entier pouvoir sur les dispositions proposées, mais elles ne peuvent imposer aucun texte » [5]).

6. La condition suivante est *l'affichage* de l'imprimé en gros caractères, dans un endroit en vue. On permet, dans les petits établisse-

[1]) R. 80 p. 38.
R. 81 p. 41.
R. 82-83 p. 50.
R. 84-85 p. 31.
R. 88-89 p. 38, p. 69.
[2]) R. 90-91 passim.
[3]) R. 92-93 pp. 48, 118, 183.
La mesure n'est cependant pas encore générale. En janvier 1893, dans le IIe Arr. une circulaire a eté adressée aux gouvernements cantonaux sur l'utilité de cette communication à l'inspecteur. Quatre cantons sur sept ont suivi ces instructions.
[4]) R. 90-91 p. 49.
[5]) R. 88-9 p. 38. C'est la citation d'une décision du Conseil Fédéral.

ments, pour raison d'économie, l'affichage d'un exemplaire écrit à la main [1]). « Dans les petits établissements qui ne comptent guère qu'une douzaine d'ouvriers, nous avons hésité à exiger des règlements imprimés; dans ces fabriques l'ouvrier ne revendique pas d'autre traitement que celui dont jouit l'ouvrier de la part du maître, et l'établissement de règlements imprimés leur paraitrait une formalité ridicule ».

A cette obligation de l'affichage, s'ajoute celle de remettre une copie du règlement à l'ouvrier lors de son entrée à la fabrique. L'ouvrier a droit absolu sur cette copie. On ne peut la lui enlever ou le forcer d'une manière quelconque à la restituer lors de la sortie de la fabrique car elle lui sera nécessaire pour faire la preuve de la convention en cas de contestation sur un point quelconque [2]). Une lettre [3]) du département du Commerce et de l'Agriculture en date du 15 mai 1885, adressée au département de l'Intérieur du canton de Thurgovie, relève très justement que « pour le patron cette restitution n'a aucune valeur matérielle, mais elle rendrait difficile à l'ouvrier, s'il était traité contrairement à son contrat, de se pourvoir devant l'autorité compétente, puisqu'il serait privé du texte du contrat d'engagement, c'est-à-dire du règlement de fabrique ».

Une fois toutes ces formalités remplies, le règlement acquiert *force de loi*. Il lie patron et ouvriers.

7. Cependant il peut se faire qu'un règlement ait obtenu l'approbation cantonale et contienne cependant une clause illégale qui a passé inaperçue. Supposons qu'un débat judiciaire s'élève entre le patron et un de ses travailleurs précisément sur ce point, et le fait s'est produit souvent, surtout dans les premiers temps de l'application de la loi. Quel texte doit l'emporter? Le maître invoque son règlement approuvé; l'ouvrier invoque la loi. Au commencement il y eut quelque hésitation [4]). Mais bientôt [5]) l'avis unanime fut qu'un règlement illégal

[1]) R. 79 p. 34.
[2]) R. 90-91 p. 93.
[3]) La loi Fédérale commentée, p. 58.
[4]) R. 80 p. 49.
[5]) R. 80 p. 38.
R. 82-83 p. 93.
R. 84-85 p. 31, p. 106.

est caduc. Et cela se conçoit puisque l'une de ses conditions de validité c'est de *ne rien renfermer de contraire aux dispositions légales*, (art. 8 § I in fine). Ainsi fut-il décidé qu'un semblable règlement ne lie pas le juge [1]). Le conseil fédéral a confirmé cette manière de voir par sa décision du 7 octobre 1885 [2]) « : Il est hors de doute qu'un règlement de fabrique approuvé par le gouvernement *ne peut lier* s'il est contraire à la loi. Toutefois, dans les cas de contestations, les questions de cette nature sur lesquelles le juge est appelé à prononcer rentrent dans sa compétence ». Le conseil fédéral a depuis eu l'occasion de maintenir son avis [3]).

8. En cas de clauses illégales, l'inspecteur Schuler pour ne pas astreindre les autorités cantonales à confesser leur méprise, s'efforçait d'amener les industriels eux-mêmes à provoquer la révision de leur règlement [4]). L'inspecteur Nusperli, du 3e arrondissement, essayait d'obtenir de la part des patrons la non-application des dispositions illégales, et il ne provoquait la révision que si des inconvénients s'ensuivaient [5]).

L'art. 8 § 4 le prévoit en effet : « Si l'application du règlement de fabrique donne lieu à des abus, le gouvernement cantonal peut en ordonner la *révision* ».

Cette révision a été parfois nécessaire, surtout pour les vieux règlements [6]).

Afin de mieux étudier les clauses sujettes à révision, les inspecteurs

[1]) R. 84-85 p. 109.

[2]) Loi fédérale commentée p. 61.

[3]) Arrêté du Conseil Fédéral en date du 31 juillet 1888 cassant 4 jugements de la Cour suprême du canton d'Appenzelles-Rhodes : « Si un règlement de fabrique renferme une disposition contraire à la loi ou pouvant être considérée comme permettant une violation de la loi, le tribunal n'est pas tenu de la prendre en considération, alors même qu'elle aurait reçu l'approbation, prescrite par la loi, du gouvernement cantonal. Il peut arriver, en effet, que, comme c'est ici le cas, une disposition inadmissible ou ambiguë échappe à l'attention de l'autorité chargée de l'examiner, mais il est clair que, dans les cas de ce genre, ce n'est pas le règlement de fabrique qui fait règle, attendu que la loi est au-dessus de lui et ne peut être rendue stérile par ce règlement ».

[4]) R. 84-85 p. 31.

[5]) R. 84-85 p. 106.

[6]) R. 86-87 p. 12; p. 62.
R. 92-93 pp. 48, 182.

se font remettre un exemplaire des règlements en vigueur [1]). Quand ils découvrent une irrégularité grave, ils en réfèrent à l'autorité compétente qui requiert une modification.

9. De ces *modifications*, des *suppléments*, des *règlements spéciaux*, il en va comme du règlement principal : il faut qu'ils réunissent les mêmes conditions pour être efficaces et légaux (art. 8 § 1) [2]).

10. Lorsque dans certains cas, par exemple pour l'établissement d'un délai de congé inférieur à 14 jours, la loi exige une *convention écrite*, peut-on prétendre que le règlement en tient lieu ? A l'origine on s'en contentait [3]) mais les difficultés ne tardèrent pas à se généraliser.

Voici les belles considérations que l'inspecteur fédéral du 3e arrondissement émettait dans son rapport en 1886 [4]). Nous les traduisons assez littéralement : « Le règlement de fabrique ne peut valoir comme convention écrite ; il n'a pas en réalité le caractère d'une convention, d'un contrat dans le sens propre du mot, parce qu'il n'est qu'un ordre, un ensemble de devoirs imposés par l'un des contractants, le patron, à l'autre contractant, l'ouvrier, ensemble de devoirs que le travailleur doit accepter à son entrée dans la fabrique, conditions sous le bénéfice desquelles il reçoit de l'ouvrage. Le travailleur n'est pas libre, si on lui donne une place, de récriminer contre l'une ou l'autre disposition du règlement, ni même de demander un changement ; il doit prendre le règlement de fabrique tel qu'il est sinon il ne reçoit pas de travail ; ainsi le règlement n'a pas le caractère d'une convention. La loi, dans l'art. 10 al. 2 fait une distinction entre *convention spéciale entre patrons et ouvriers* et *règlement de fabrique*. Bien plus doit-il y avoir une distinction entre *convention écrite* et *règlement de fabrique*. Ces deux expressions ne sont donc pas identiques et ne peuvent se remplacer

[1]) R. 1879 p. 34.
R. 1880 p. 49.
R. 92-93 p. 113.
[2]) R. 79 p. 35.
R. 86-87 p. 126.
R. 88-89 p. 38.
[3]) R. S. 1879 p. 9.
[4]) R. 1884-85 p. 108.

l'une l'autre; autrement le législateur aurait dit à l'art. 9 phrase 1, sans aucun doute : « *A moins qu'une convention écrite ou le règlement de fabrique n'en décident autrement...* » il faut un délai de 14 jours — On a cherché à plusieurs reprises à donner le caractère d'une convention écrite au règlement parce que le travailleur à son entrée doit le soussigner. Cette manière de faire ne peut rien changer à la chose parce que l'ouvrier sans place ne peut pas dans la pratique étudier ni peser les dispositions de règlement lui soumis; il ne peut lui être demandé de discuter chaque point et de juger l'ensemble à la simple lecture. Dans la plupart des cas, il ne se risquera pas même à lire le règlement, particulièrement s'il est long et si le fabricant ou le directeur se tiennent près de lui; il le signera simplement parce qu'il est sans travail et doit gagner sa vie; et qu'au refus de sa signature, il ne serait pas employé. La signature peut tout au plus servir à démontrer que le règlement de fabrique a été remis à l'ouvrier à son entrée ».

On imagine cependant divers cas où le règlement signé équivaut à une convention écrite, par exemple si la stipulation placée en dehors du texte général est spécialement contresignée par les deux parties. Le Conseil Fédéral a donc sagement déclaré [1] : « Ce que l'on doit considérer comme *convention de ce genre* (écrite), est une question sur laquelle le juge a à prononcer ».

SECTION IIme

Mise en pratique.

En fait, voici l'histoire du mouvement règlementaire après la loi.

1. A l'origine les inspecteurs constatent que les règlements s'implantent assez généralement [2]. Mais ce mouvement se ralentit bientôt [3]. Parfois patrons et ouvriers se passaient fort bien de règlement [4], et quand il existe il ne leur sert qu'en cas de procès

[1] Décision du C. Fédéral, 7 oct. 1885. Loi Féd. commentée p. 61.
[2] R. commun de 1879 p. 33.
[3] R. 1880 p. 15-16.
[4] R. séparés de 1879 p. 9.

pour faire preuve, ou bien, si les règlements sont adoptés et pratiqués ils fourmillent d'illégalités parce que les administrations cantonales ne sont pas encore parfaitement instruites de la loi [1]) et que les inspecteurs fédéraux n'ont pas été consultés ou parce que les industriels croyent [2]) que l'antériorité de leurs règlements à la loi les dispense par là même d'être conformes. Souvent aussi les règlements employent des termes vagues qui rendent impossible tout contrôle [3]).

Règlements illégaux, règlements non affichés pour empêcher les récriminations légitimes des ouvriers [4]), absence même de règlements, voilà ce qui attira l'attention des autorités et des inspecteurs. Sous les diverses influences, une amélioration se produit peu à peu; les anciens règlements contiennent encore des illégalités, mais les nouveaux sont l'objet d'un examen plus minutieux et par conséquent sont plus satisfaisants [5]). Enfin on constate que les règlements en 1887 sont établis presque partout [6]).

2. L'opposition que les industriels firent à la disposition qui nous concerne fut assez grande. Divers motifs servirent de prétexte fallacieux ou de raison réelle à leur attitude ; c'est tantôt parce qu'on ne sait si l'établissement est bien une fabrique légale [7]), tantôt parce que « des groupes entiers d'établissements de même industrie désiraient s'entendre pour introduire des règlements de fabrique uniformes » [8]) ce qui aboutit rarement; tantôt encore parce que l'administration n'apporte aucun zèle [9]) à éclairer ou renseigner; tantôt enfin quand de nouvelles fabriques s'installent ou sont nouvellement soumises à la loi [10]). Toutes ces raisons devaient disparaître aisément, et l'application de la loi devenir plus facile.

[1]) R. S. 1879 p. 36.
[2]) R. commun 1879 p. 33.
[3]) R. S. 1879 p. 36.
[4]) R. 1880 p. 15-16.
[5]) R. 84-85 p. 105.
[6]) R. 86-87 p. 31.
[7]) R. C. 1879 p. 32.
[8]) R. C. 1879 p. 32.
[9]) R. C. 1879 p. 33.
R. 1880 p. 15.
[10]) R. 1880 p. 37.
R. 1881 p. 12.
R. 1882-83 p. 21.

3. Les dispositions illégales les plus fréquentes portent :

a) sur la suppression du délai de congé; [1])

b) sur le délai de congé; [2])

c) sur les motifs suffisants de sortie immédiate; [3])

d) sur des causes futiles de renvoi; [4])

e) sur des termes ambigus au sujet de la durée du travail; [5])

f) sur des retenues spéciales; [6])

g) sur des retenues pour sortie intempestive; [7]) (retenue non seulement du décompte mais du salaire restant dû);

h) sur la contribution aux caisses de secours; [8])

et d'autres et d'autres [9]).

4. Il nous sera très utile de voir ce qui entre ou ce qu'on a voulu faire entrer dans les clauses du règlement. Nous nous initierons ainsi davantage à ce qu'il doit être.

L'inspecteur du troisième arrondissement remettait en lumière, dans son rapport de 1884-85 page 63, les points essentiels prévus par la loi :

1° les conditions d'entrée; 2° celles de sortie; 3° la fixation de la paie ; 4° les heures de travail ; 5° le chiffre exact des amendes et celles-ci bien spécifiées, ainsi que leur emploi.

Le règlement doit donc s'expliquer sur les *heures de travail*, l'instant de l'entrée et de la sortie, les conditions du travail prolongé, du travail de nuit, du travail du dimanche [10]).

Quant à la *police intérieure*, on défend l'entrée de l'usine aux non-ouvriers. Les inspecteurs désireraient l'interdiction absolue pour les

[1]) R. 84-85 p. 31.
[2]) R. 90-91 p. 45.
[3]) R. 90-91 p. 45.
[4]) R. 88-89 p. 38.
[5]) R. 84-85 p. 31.
R. 86-87 p. 31, p. 126.
[6]) R. 90-91 p. 93.
[7]) R. 84-85 p. 106.
R. 86-87 p. 126.
[8]) R. 1888-89 p. 38.
R. 92-93 p. 48.
[9]) R. 92-93 pp. 48, 119, 183.
[10]) R. C. 1879.

enfants [1]). La conduite fait l'objet de diverses prescriptions sanctionnées par des amendes. La défense de chanter est regardée par les inspecteurs comme inutile et inexplicable [2]). Les formalités imposées quant au respect sont dangereuses [3]), comme souvent trop vagues.

Les mesures de sûreté sont fortement recommandées [4]). De même, surtout dans certaines industries, on doit attirer l'attention sur les dangers du feu, et défendre sévèrement de fumer [5]).

Les prescriptions sanitaires manquent ; on le constate du moins à l'origine [6]).

5. Certaines injonctions du règlement offrent un intérêt spécial :

a) Droit de fouiller à la sortie pour prévenir les vols. Les inspecteurs le condamnent, si ce n'est dans les établissements de dynamite, par mesure de sécurité publique à cause de l'intérêt général [7]).

b) Dénonciation des fautes ou dols d'un ouvrier imposée à l'ouvrier qui en a été témoin. Punir l'ouvrier par le renvoi ou l'amende s'il ne se fait pas l'accusateur de son compagnon, récompenser le délateur par un gain quelconque sont des mesures malsaines, peu favorables d'ailleurs à la bonne marche de l'industrie elle-même. La surveillance incombe au directeur ou au contre-maître [8]). Cependant cette solution n'a pas reçu une confirmation complète dans l'histoire de la loi. Nous profitons de ce détail pour montrer combien l'unité d'application est difficile à obtenir. Voici en effet ce que nous lisons dans le rapport commun de 1879 [9]) : « On n'a également pas été d'accord sur la question de savoir si l'ouvrier peut être obligé, sous peine de renvoi immédiat, à dénoncer les infidélités, vols, et autres délits portant préjudice à l'établissement. Un gouvernement cantonal, se basant sur un paragraphe d'une loi judiciaire, a rayé ces dispositions, pour autant qu'elles ne concernent pas seulement le personnel chargé de la surveillance, mais indistinctement tous les ouvriers. Il nous semble

[1]) R. C. 1879 p. 35.
[2]) R. 90-91 p. 93.
[3]) R. 88-89 p. 77, p. 127.
[4]) R. C. 1879.
[5]) R. C. 1879 p. 35.
[6]) R. C. 1879 p. 35.
[7]) R. C. 1879 p. 36.
[8]) R. 88-89 p. 127.
[9]) R. C. 1879 p. 36.

qu'en cachant les délits qui se commettent contre l'établissement, l'ouvrier se rend coupable d'une action si immorale et il y a en outre, dans ce fait, un si grand danger pour le patron, qu'il est nécessaire de renvoyer immédiatement ceux qui favorisent cette déloyauté; toutefois on aurait tort de contraindre l'ouvrier à dénoncer des actes de simple négligence dans le travail ou d'autres faits qui n'ont aucun caractère criminel ». La dénonciation, à nos yeux, dans un cas grave est affaire de conscience. Mais il déplait de la voir stipulée d'avance, provoquée par des menaces et des espérances de gain. Toutefois lorsque le silence est vraiment coupable et nuisible, il y a peut-être lieu de faire usage de la résiliation unilatérale du contrat par le patron.

c) Restitution au patron du carnet de paie à l'expiration de l'engagement. Cela constitue un abus. Ce carnet est un vrai livret de travail, le mémorial de l'activité passée, des services, du labeur, de la vie en un mot du chef de famille et par là même il doit tenir au cœur de l'ouvrier, de sa femme et de ses enfants [1]) et rester en leur possession. Nous avons vu plus haut que la restitution du règlement de fabrique ne pouvait non plus être imposée au travailleur [2]).

d) Défense d'affiliation à une société politique subversive. Un Gouvernement cantonal supprima cette disposition quand on l'inséra dans un projet de règlement, parce que de pareilles mesures, de pareilles appréciations sont en dehors du contrat de travail et regardent l'Etat [3]).

e) Clause pénale contre le patron si par sa faute la machine ne se trouve pas en ordre. Des ouvriers brodeurs réclamèrent vivement cette stipulation mais les autorités firent remarquer qu'avec ou en l'absence de cette stipulation, la situation restait la même, et imposait aux ouvriers de faire la preuve de la faute du patron [4]).

[1]) R. 82-83 p. 50.
[2]) R. 90-91 p. 93.
R. 92-93 p. 119.
[3]) R. 86-87 p. 127.
[4]) R. sép. 1879 p. 10.
Lettre du Département du Commerce et de l'Agriculture au Département de police du canton de St-Gall, du 11 septembre 1879.
Loi fédérale commentée p. 65.

f) Attribution du pouvoir de juger les différends à un tiers arbitre sans appel. C'est illégal comme contraire à l'article 9 § 2 lequel déclare : « Les contestations qui pourraient s'élever au sujet de la résiliation réciproque du contrat ou au sujet d'autres points de ce contrat seront tranchées par le juge compétent [1] ».

Toutes les dispositions qui heurtent un texte ou l'autre de la loi doivent disparaître. Ainsi en est-il de celles que nous avons mentionnées antérieurement comme étant les plus fréquentes. Nous ne faisons pas ressortir ici spécialement et séparément ce qu'elles ont de défectueux parce que cela apparaîtra tout naturellement de l'étude que nous faisons des autres articles de la loi.

6. La *consultation des ouvriers* [2]) offre peu de choses saillantes dans les rapports inspectoraux. Le rapport de 1879 sur les tournées en commun en parle comme suit [3]) : « Il est difficile de dire quelle application a reçu, en réalité, la prescription qui exige que, lors de l'adoption du règlement, les ouvriers soient appelés à émettre librement leur opinion. Souvent, dans la même fabrique, ceux que nous avons interrogés nous ont donné à cet égard des réponses contradictoires; dans d'autres cas, on disait que, lors même que le règlement avait été affiché et distribué comme il est prévu dans la loi, il n'avait guère été possible de s'exprimer librement à son sujet. Tout fait croire qu'en réalité il en a été ainsi. Ce qui est plus certain encore, c'est que, dans les cas où les ouvriers ont été appelés à s'exprimer, il est rare qu'ils aient formulé quelque réclamation; quand ils en ont fait, elles ont souvent été très sérieusement prises en considération ». Durant la période d'inspection de 1890 à 1891, on ne remarque dans un Département tout entier que deux règlements non soumis aux travailleurs. L'inspecteur nouvellement nommé, sur les demandes d'approbation note depuis : « Avant tout il faut donner aux ouvriers de l'exploitation la faculté de discuter le projet » [4]).

[1]) R. 84-85 p. 63.
[2]) Lavollée, op. cit. Suisse p. 26 note 1 mentionne que dès 1872 plusieurs patrons soumettaient leur règlement à l'approbation des ouvriers.
[3]) R. C. 1879 p. 33.
[4]) R. 90-91 p. 137.

7. Dans cette multitude de règlements de fabrique que les *autorités diverses ont à examiner, à approuver, à surveiller*, il se produit bien des divergences, il se juxtapose bien des nuances.

Parfois même les autorités contribuent à ces dissemblances en permettant à un fabricant ce qu'on refuse à un autre [1]).

Puis les différents Gouvernements Cantonaux n'ont pas toujours un même sentiment sur les intentions légales; en sorte qu'un patron, une société qui ont des établissements disséminés dans le pays sont bien surpris d'être astreints à des interprétations contraires de la même loi [2]).

8. Cependant, il y a un ensemble de faits et de circonstances qui poussent vers l'*unification*.

Nous avons déjà signalé que le Gouvernement Fédéral avait conçu un projet de *Règlement d'exécution*, qui dut rester lettre morte. Pour faciliter l'application des dispositions légales, Zurich, Berne et peut-être aussi d'autres cantons [3]) établirent une série de Thèses, en 1878. Appenzell et Glaris [4]) dans le même but rédigèrent des règlements normaux. Des industriels mêmes recherchaient cette uniformité. [5]) Une autre tendance vers l'uniformité se trouve dans l'habitude prise par les patrons ou les Gouvernements cantonaux de soumettre le projet à l'inspecteur [6]). Là où il y a des dispositions illégales, les inspecteurs et les autorités cantonales poussent à l'adoption d'un règlement normal [7]). Les inspecteurs ont rédigé, entr'autres dans le 2e arrondissement, un formulaire indicateur qui produit encore une certaine unité.

Sous ces diverses influences, l'uniformité doit s'immiscer peu à peu dans les règlements. On signale parmi les industries qui ont d'elles-mêmes établi entr'elles une équation parfaite : les brasseries et les

[1]) R. 1880 p. 50.
[2]) R. C. 1879 p. 33.
[3]) R. C. 1879 p. 33.
[4]) R. C. 1879 p. 33.
[5]) R. C. 1879 p. 32.
R. 1880 p. 49.
[6]) R. 1880 p. 38.
R. 1881 p. 41.
[7]) R. 1886-7 p. 31-2.

meuneries [1]) (dès la mise sous la loi mais non sans difficulté), les broderies [2]) les imprimeries, les horlogeries [3]).

Voici le Règlement indicateur que M. Campiche inspecteur fédéral du 2e arrondissement remet aux industriels pour leur faciliter l'élaboration de leur règlement particulier :

« Art. 1. La journée normale est de 11 heures ; elle est réduite à 10 heures, le samedi et la veille des jours fériés. Elle ne pourra être prolongée qu'en vertu d'une autorisation spéciale de l'autorité compétente.

Remarque. *Indiquer la répartition des heures de travail pour le semestre d'été et pour le semestre d'hiver, puis l'afficher dans tous les locaux et en donner connaissance à l'autorité locale.*

Art. 2. Pendant les 15 premiers jours, l'engagement contracté de part et d'autre ne sera que provisoire; passé ce délai, il deviendra définitif et ne pourra être résilié qu'ensuite d'un avertissement réciproque de 15 jours ; celui-ci devra avoir lieu le samedi ou le jour de paie. Le contrat ne peut être résilié avant ce terme, de la part du patron, que si l'ouvrier s'est rendu coupable d'une violation grave du règlement de fabrique. Il ne peut être résilié par l'ouvrier que si le patron ne remplit pas ses engagements envers lui, ou s'il le traite d'une manière contraire à la loi ou au contrat.

Art. 3. La paie aura lieu tous les 15 jours ; elle comprendra le salaire total du travail exécuté, sauf celui de 6 jours au maximum, qui sera porté chaque fois à compte nouveau et remis à l'ouvrier lors de son départ régulier de la fabrique. A ce moment, s'il en fait la demande, il lui sera délivré un certificat.

Art. 4. A moins d'une autorisation spéciale du chef de la fabrique, il est sévèrement interdit d'introduire des boissons alcooliques dans l'intérieur de la fabrique.

Le respect mutuel, l'ordre, la morale seront rigoureusement observés et respectés.

Art. 5. Le plus grand soin devra être apporté de la part de l'ouvrier à l'exécution du travail qui lui aura été confié. Toute détérioration

[1]) R. 86-87 pp. 31, 125 et 126.
[2]) R. 86-87 p. 31.
[3]) R. 86-87 p. 63.

causée, par la faute d'un ouvrier, soit à la marchandise en manutention, soit au matériel de la fabrique lui sera déduit lors de sa prochaine paie.

Art. 6. Dans les cas graves, il pourra être infligé des amendes, qui ne pourront jamais dépasser la moitié du salaire d'une journée. Le produit de celles-ci sera utilisé dans l'intérêt des ouvriers ; il en sera tenu un compte exact, contrôlé par eux.

Art. 7. Le présent règlement, muni de l'approbation du gouvernement cantonal, sera affiché à un endroit de la fabrique où il soit en vue. Chaque ouvrier en recevra un exemplaire.

Signature du fabricant :

N. B. *Ici, il y a lieu de faire suivre une déclaration claire et précise, prouvant que les ouvriers ont été appelés à émettre leur opinion sur toutes prescriptions qui les concernent et qu'ils les ont adoptées* ».

9. Parfois la *copie affichée* devient *illisible* sous l'influence de la fumée, de la vapeur ou d'autres émanations industrielles. Il importe alors de la remplacer. Un inspecteur recommande pour l'affichage l'emploi de feuilles métalliques [1]).

10. Pour échapper à la loi on baptise parfois le règlement du nom de *Hausordnung*. Soit que ce Hausordnung désigne un règlement spécial d'atelier ou un règlement de maison quand le travailleur a sa pension chez le maître, comme il pourrait porter atteinte à la loi ou au règlement de fabrique, il faut qu'il soit soumis aux formalités ordinaires [2]).

[1]) R. 90-91 p, 137.
[2]) R. 1886-7 p. 126.
R. 1888-89 p. 38.

CHAPITRE IV.

Amendes

SOMMAIRE : *Section I.* Organisation légale. — 1. Qu'est-ce qu'une amende? — 2. Doit-elle être prévue par le règlement. — 3. Discussion du régime des amendes. — 4. Taux des peines. — 5. Emploi des amendes.
Section II. Mise en pratique. — 1. Règlements comminant des amendes. — 2. Hauteur des amendes. — 3. Emploi des amendes. — 4. Nécessité d'un compte détaillé et publié.

Art. 7 § 2, 3 et 4.

Nous adopterons ici encore la marche que nous avons suivie pour l'étude des règlements; nous verrons les idées générales de la loi puis l'application pratique détaillée.

SECTION Ire

Organisation légale

1. *Qu'est-ce d'abord qu'une amende?* Comment la distinguer des dommages intérêts? La question offre parfois bien des difficultés et une définition légale est désirée. M. Schuler considère comme amendes les peines infligées pour infractions à la discipline et au règlement de fabrique et comme dédommagement la réparation d'un préjudice réellement produit dont la fixation est d'ailleurs très difficile soit pour partie soit pour le tout [1]). Une décision du Conseil fédéral en date du 13 avril 1891 est venue apporter de nouvelles lumières sur la question [2])

[1]) R. 84-85 p. 33.
[2]) R. 90-91 p. 138.
Cette décision corrobore l'avis de l'inspecteur fédéral du IIIe arrondissement. R. 1884-85 p. 109.

à l'occasion de cette difficulté : l'amende pour retard, absence, etc. peut-elle être considérée comme dédommagement et être versée à la caisse du patron? Voici la décision : « Conformément au § 10 du règlement de fabrique des établissements A. Sporry lui-même, les amendes infligées par le recourant sont, ainsi que partout, considérées comme amendes disciplinaires; les amendes de cette nature sont d'après la loi, dépensées dans l'intérêt des travailleurs et non dans celui du patron. D'après l'exposé du recourant presque toutes les amendes doivent comme dédommagement tomber dans la caisse du patron, ce qui est manifestement contraire à l'esprit de la loi. Pour les amendes il y a des limites dans l'enceinte desquelles le patron peut disposer convenablement. Quant à la notion de dédommagement, elle comporte que les retenues correspondantes faites contrairement à la loi peuvent être mises en question et déférées à la décision du juge. — Le patron qui dépense ces amendes dans son intérêt non seulement ne se conforme pas à son règlement mais contrevient à l'art. 7 alinéa 3 de loi ». Cette solution spéciale montre cependant encore la nécessité d'une définition bien précise.

L'importance de la question est évidente, comme il appert des considérations suivantes :

2. Si l'on veut appliquer des amendes, *le règlement de fabrique doit les déterminer* dans leur cause et leur hauteur; autrement où trouverait-on la disposition comminatoire? Un rapport de la majorité de la commission du Conseil des États [1]) (30 novembre 1876) conclut d'ailleurs ainsi : « Tout le monde reconnaît que l'on ne doit pouvoir infliger, dans les fabriques, que les amendes prévues par le règlement ». Le règlement est donc la seule origine du droit d'infliger des amendes. Cela dérive implicitement encore de l'art. 7 § 2 ainsi conçu : « Si le règlement statue des amendes, celles-ci ne peuvent pas dépasser la moitié du salaire d'une journée ».

Bien au contraire le dédommagement, cela se conçoit, ne doit pas être institué et prévu dans le règlement de fabrique : « Les déductions de solde pour travail défectueux ou détérioration des matières premières ne sont pas considérées comme des amendes ». L'évaluation ne peut d'ailleurs pas en être limitée puisqu'en toute justice elle doit se faire

[1]) Loi fédérale commentée p. 54 n° 2.

sur le dommage causé, d'essence très variable. Il y a en outre d'autres sources de dommage que le travail défectueux ou la détérioration des matières premières, mais le législateur n'a parlé que des réparations qui se rapprochent le plus des amendes.

Puisque le règlement seul prévoit les amendes d'une manière valable, et que le règlement subit la discussion et l'examen avant l'approbation, les ouvriers trouvent une sauvegarde contre les abus : ils n'ont qu'à faire valoir, dans ce cas, leurs objections et l'autorité examinera si l'on n'outrepasse pas la volonté de la loi et son esprit d'équité; le Gouvernement Cantonal refusera la sanction jusqu'à respect des prescriptions légales ou jusqu'à rédaction plus équitable. Un message du conseil fédéral, du 6 décembre 1875 [1]) s'exprime comme suit : « L'établissement d'un règlement de fabrique est obligatoire; c'est par là que le fabricant fournit la preuve que l'organisation de son établissement est conforme aux prescriptions de la loi. Il ne peut statuer des amendes que dans les limites qui lui sont fixées par la législation, et en outre les prescriptions à cet égard sont soumises à la sanction de l'autorité; d'autre part celui qui estimerait avoir été injustement frappé d'une amende peut l'actionner devant le tribunal civil ».

3. *L'amende, en principe, n'est pas une mesure recommandable :* elle prive d'une partie de son salaire celui qui en a tant besoin et au moment même où il travaille pour le gagner.

Les amendes ont cependant certains côtés utiles. Elles arrêtent le mauvais exemple [2]). Elles protègent l'ouvrier docile dont le travail dépend parfois d'un autre plus irréfléchi [3]). Elles sont l'arme nécessaire de l'autorité du contre-maître [4]), dans les grandes exploitations. Celui qui est puni, le veut bien d'ailleurs [5]). Enfin si le patron ne disposait pas du droit d'amende, il userait de mesures de rigueur, soit en renvoyant l'ouvrier, soit en réclamant chaque fois à l'ouvrier la réparation du préjudice causé, ce qui ruinerait le travailleur [6]).

[1]) Loi féd. commentée p. 54 n° 1.
[2]) R. 86-87 p. 63.
[3]) Id.
[4]) R. 90-91 p. 53, p. 139.
[5]) R. 86-87 p. 63.
[6]) R. 90-91 p. 53.

Cependant faut-il, c'est d'ailleurs le vœu de la loi, que les amendes soient modérées et précises [1]; modérées pour ne pas trop appauvrir le coupable de simples légèretés; précises pour éviter les dissentiments et les reproches qui ne manquent pas de s'élever quand, par des stipulations trop larges, l'application ne répond pas assez clairement à la disposition et que le maître, à cause de cette latitude d'appréciation, apparait trop réellement juge et partie dans la même cause [2].

On a d'ailleurs observé que les hautes et fortes amendes ne produisent guère de résultat puisqu'elles se répètent de mois en mois avec une similitude étonnante [3]. En règle générale, on peut même dire que l'amende ne fortifie pas la discipline et ne corrige pas l'ouvrier [4].

4. La loi, pour mieux préserver l'ouvrier, détermine *le taux* des peines : le maximum est la valeur d'une demi journée moyenne de travail.

Mais si au lieu d'infliger une amende proprement dite, on renvoie l'ouvrier temporairement, n'y a-t-il pas une limite au-delà de laquelle on ne peut aller sans enfreindre l'article 7 sur les amendes et l'article 9 sur le congé? La question a été résolue dans le sens que nous faisons pressentir. Cette exclusion est très sensible à l'ouvrier; elle ne doit pas dépasser la demi journée et l'on ne peut cumuler le renvoi et l'amende [5]. Cette manière de voir, adoptée entre autres par le Gouvernement Cantonal de Zurich, est très exactement formulée par M. Schuler : « Le renvoi pour le travailleur est équivalent dans son effet à une amende dont le montant égale la perte de salaire [6] ».

L'inspecteur du 3e arrondissement qui se déclare franchement adversaire du système des amendes, recommande aux industriels qui croient trouver là un moyen indispensable et indiscutable de discipline d'en enlever au moins l'exercice aux agents inférieurs de surveillance parce que ces employés, hier encore ouvriers, abusent inconsidéré-

[1]) R. 88-89 p. 128.
[2]) R. 90-91 p. 52.
[3]) R. 88-89 p. 30.
[4]) R. 88-89 p. 129.
[5]) R. C. 1879 p. 37.
[6]) R. 86-87 p. 33.

ment et despotiquement du droit nouveau qu'on leur accorde. De tels contre-maîtres doivent ne posséder qu'une action strictement précisée afin que le contrôle par un supérieur soit facile et la répression de l'abus immédiate [1].

5. La loi a encore pris une mesure préventive contre la multiplication ou l'abus des amendes en prescrivant que l'*emploi* doit en être fait dans l'intérêt des ouvriers. Le patron, n'ayant pas l'occasion d'en profiter, n'aura pas la tentation d'en spéculer.

Mais une caisse d'association ouvrière, indépendante de la fabrique quoique englobant tous les travailleurs ne peut prétendre au produit des amendes. Une décision fédérale du 6 mai 1887 porte que d'après la loi, la résolution à prendre sur l'emploi des amendes appartient avant tout à la direction de la fabrique, avec cette restriction toutefois que l'emploi doit se faire dans l'intérêt des ouvriers notamment au profit des caisses de secours [2].

SECTION 2me

Mise en pratique

L'historique de la loi sur ce point offre plus d'un enseignement.

1. Dès l'origine, *les règlements* qui comminent des amendes sont comparativement aux établissements qui rejettent ce système dans la proportion de 1 à 2 [3]; d'ailleurs, là où l'on commine ces peines on ne les applique pas toujours [4]. Dans la Suisse française on se passe plus facilement de ce moyen disciplinaire que dans la Suisse allemande [5].

Les amendes paraissent avoir disparu dans beaucoup d'endroits. Les nouveaux établissements surtout n'y recourent pas; les anciennes fabriques y renoncent peu à peu sans que la discipline en souffre [6].

[1]) R 92-93 p. 185.
[2]) R. 86-87 p. 129.
[3]) R. C. 1879 p. 36.
[4]) R. 1880 p. 38.
R. 1890-91 p. 53.
R. 1892-93 p. 118 : « Plus de 30 % de fabricants ne les appliquent pas ».
[5]) R. C. 1879 p. 36.
[6]) R. 1881 p. 41.
R. 1882 p. 95.
R. 1888-89 p. 129.

2. Le *taux légal* est rarement dépassé [1]). Les plus hautes amendes sont infligées aux enfants : exceptionnellement 70 à 80 % du salaire journalier; cela se présente surtout là où les enfants travaillent dans une usine où les parents ne sont pas occupés [2]). Nous reproduisons ici deux tableaux très instructifs pris parmi beaucoup d'autres et qui donneront un aperçu de l'état actuel des amendes. (Voir tableaux ci-contre.)

3. La loi en prescrivant que le montant soit affecté au *profit des ouvriers* n'a fait selon Lavollée [3]) que consacrer un usage antérieur et à peu près général.

L'emploi des amendes restait habituellement dans la règle légale [4]). Elles sont versées dans la caisse de secours, ou dans la caisse des malades ou distribuées directement aux malades eux-mêmes en l'absence de caisses [5]). Dans un canton le scrupule fut poussé au point que l'on exigeait absolument que le produit profitât à tous les ouvriers [6]) et parfois on voit le partage s'en faire entre tous les travailleurs à la fin de l'année [7]).

Les inspecteurs interdisaient avec raison que le montant réalisé servit à solder des primes d'assurances obligatoires ou à former un fonds de récompense [8]). Offrir chaque année un jour de fête aux

[1]) R. C. 1879 p. 36.
R. 1880 p. 16 etc...
M. Schuler signale encore cependant des abus dans son dernier rapport 92-93 p. 48.
[2]) R. 1890-91 p. 52.
[3]) Classes ouvrières, Suisse p. 26, note 2.
[4]) R. C. 1879 p. 37.
R. 1880 p. 16.
1884-85 p. 111.
1886-87 p. 129.
R. 1888-89 p. 129-130.
[5]) R. C. 1879 p. 37.
1882-83 p. 95.
1884-85 p. 11 et 111.
1886-87 p. 129.
[6]) R. C. 1879 p. 37.
[7]) R. 1884-85 p. 111.
[8]) R. C. 1879 p. 37.
R. 1881 p. 13.
1884-85 p. 32.
R. 1886-87 p. 32-33.
R. 1888-89 p. 39,

Ensemble de certains relevés sur la manière d'être des amendes dans les fabriques.

IIe ARRONDISSEMENT — ANNÉES 1890-91

Groupes d'industries.	Nombre des établissements.	Nombre des ouvriers occupés dans ces établ.	Sommes de salaires payés dans les 12 mois aux ouvriers		AMENDES					Salaire moyen d'un ouvrier par an.	
					Somme sur une année		en % du sal.	par an et ouvrier.			
Industrie textile. . . .	47	8.414	5.609.865	85	4.279	73	0.07	—	50	666	72
Mécan. et métal.-industrie	33	6.714	7,012,348	40	5.402	86	0.07	—	80	1.044	43
Ind. du papier	3	154	104.115	25	111	85	0.10	—	72	676	07
Ind. de la cordonnerie .	8	2.309	2.406.439	15	2.775	25	0.09	—	94	1.042	19
Ind. de la terre et pierre.	12	560	455.697	30	370	35	0.08	—	66	813	74
Industrie du bois . . .	6	397	326.398	—	280	40	0.08	—	70	822	16
Industries générales . .	8	1.054	592.146	45	266	20	0.04	—	25	561	80
(Femmes et enfants compris)	117	19.602	16.507.010	40	12.886	64	0.04	—	65	842	10

IIIe ARRONDISSEMENT — ANNÉES 1892-93

	GROUPES D'INDUSTRIES	Nombre d'établissements	Total des ouvrs employés dans cet établissement	Somme du salaire de 12 mois payée aux ouvriers.	AMENDES					Salaire moyen d'un ouvrier par an.	
					Sommes de celles-ci durant 12 mois.		en °/. du salaire.	pour 12 mois et par ouvrier			
1	Filatures de coton et tordeuses	22	3,081	1,878,413	941	90	0,50	—	30	609	65
2	Tissages de coton. . . .	16	2,254	1,215,329	237	75	0,19	—	10	539	10
3	Teinturerie de coton, blanchisserie et apprêts . .	5	673	368,913	167	70	0,45	—	24	548	15
4	Soieries..	27	5.561	3,585,749	1,591	40	0,44	—	28	645	15
5	Autres industries textiles. .	28	2,499	1,563,891	963	95	0.61	—	38	625	80
6	Façonnage des cuirs, peaux, cheveux	11	1,991	1,418,745	759	90	0,53	—	38	712	55
7	Fabrication des substances alimentaires.	10	510	331,385	119	—	0,35	—	23	649	75
8	Industrie chimique . . .	4	417	430,800	215	10	0,49	—	51	1,033	10
9	Industries du papier et polygraphie	12	2,147	1,951,515	696	15	0,35	—	32	908	95
10	Travail du bois	8	696	508,502	371	65	0,73	—	53	730	60
11	Travail des métaux . . .	43	8,282	10,119,823	10,010	50	0,98	1	20	1,209	80
12	Horlogeries.	8	950	1,337,715	639	75	0,47	—	67	1,408	10
13	Industr. des terres et pierres	11	787	412,484	417	35	1,01	—	53	524	10
	Total du 3e cercle.	205	29,848	25,123,234	17,132	10	0,68	—	57	841	70

ouvriers sur le compte de la caisse des amendes paraît sinon illégal du moins peu convenable. Quand il n'y a ni caisses pour les malades et les femmes en couches, il serait préférable que l'on partage entre tous les ouvriers [9]).

[9]) R. 1892-93 p. 115.

Sous aucun prétexte on ne peut les porter au compte patronal; il s'est présenté cependant des pratiques dans le sens prohibé sous divers prétextes, par exemple pour s'exonérer des frais de procès intentés [1]). Un simple avertissement amène d'ordinaire la cessation de l'abus [2]).

Un des prétextes avancés pour justifier le versement des fonds dans la caisse industrielle consistait à prétendre que les retards, les absences involontaires causent préjudice au patron et nécessitent un dédommagement. Ce dédommagement recevait des noms divers : repos de la machine (ce qui n'est pas une usure de la machine), amortissement de la machine (ce qui est infiniment en dessous des amendes infligées), gain perdu (bien inférieur encore au montant des amendes perçues). De telles retenues, de tels prélèvements sont bien, ainsi que cela est compris partout, des amendes [3]).

4. Afin d'éviter les doutes fondés, les suspicions injustes, afin d'apaiser les ouvriers et d'éclairer les inspecteurs, les industriels feraient bien de montrer clairement le taux et l'emploi des amendes [4]). Les inspecteurs demandent un registre de contrôle. Ce registre entre d'ailleurs çà et là dans la pratique. Des autorités cantonales exigent qu'il soit mentionné dans le règlement. Cependant une loi fédérale rendant ce registre obligatoire préviendrait efficacement les abus [5]).

L'inspecteur du 2e arrondissement ayant eu à intervenir dans trois circonstances où les ouvriers se plaignaient de ce que les amendes n'étaient pas suffisamment déterminées, obligea « les patrons à établir

[1]) R. 1881 p. 13 et passim.
[2]) R. 1884-85 pp. 32, 111.
R. 1886-87 p. 33.
R. 1888-89 p. 39.
[3]) R. 1884-85 p. 109 et sequ.
R. 1890-91 p. 138.
[4]) R. 1888-89 p. 39.
R. 1890-91 p. 52.
[5]) R. C. 1879 p. 36.
R. 1880 p. 38.
R. 1884-85 p. 111.
R. 1886-87 p. 128.
R. 1888-89 p. 129.
R. 1890-91 p. 52.

un compte détaillé spécifiant pour chaque amende : sa cause, la date à laquelle elle elle a été prononcée, son montant; puis ordonna que le contrôle et l'approbation de ce compte se fassent par les ouvriers, au moins une fois par an » [1]).

[1]) R. 92-93 p. 119.

CHAPITRE V

Payement du salaire.

SOMMAIRE : A. Payement. — 1. Le patron doit payer le salaire convenu. — 2. Insuffisance de la législation suisse pour la répression du Truck'system. — 3. Payement en marchandises. — 4. Payement en monnaies étrangères. — 5. Lieu du payement. — 6. Date du payement. — 7. Choix du jour de paie. — 8. Travail aux pièces. — 9. Cas spécial des enfileuses.
B. Décompte. — 1. Du décompte; but et différence avec la retenue. — 2. Limites du décompte. — 3. Encaissement du décompte. — 4. Caractère du décompte encaissé. — 5. Pratique du décompte.

A. PAYEMENT.

1. Avant tout, sans qu'il soit besoin d'un texte pour cela, on peut inscrire comme première obligation, celle de *payer le salaire convenu*.

De là il découle, comme de l'esprit de la loi et de l'extension analogique de l'art 9 qui prescrit un délai de congé pour la rupture du contrat, que *toute modification de salaire*, de tarifs, ne doit pas se produire subitement au jour de paie, que le chiffre convenu ne doit pas être réduit unilatéralement du jour au lendemain. Pour opérer valablement une réduction, un avertissement préalable s'impose, puisque ce changement constitue en quelque sorte la substitution d'un nouveau contrat à l'ancien. On donnera donc un préavis de même durée que le congé [1]). Et c'est ce qui s'observe à présent en pratique [2]).

Le salaire doit être aussi déterminé d'avance. M. Schuler [3]) agit en

[1]) R. 1884-85 p. 32.
R. 1886-87 p. 56.
R. 92-93 p. 50.
[2]) R. 1888-89 p. 77.
[3]) R. 1884-85 p. 32.

ce sens. L'inspecteur du 3e arrondissement dut intervenir également parce que dans une fabrique de rubans on faisait travailler aux pièces sans fixer d'avance le taux de la rémunération [1]).

2. La loi suisse n'a qu'un mot rapide pour prévenir *le payement en marchandises*. Tous les abus du truck-system sont donc loin d'être expressément prévus et prévenus, les divers rapports inspectoraux en font foi.

Si un patron négociant donne des marchandises à crédit à ses travailleurs et déduit leur valeur au jour de paie [2]) sur le montant du salaire, ce n'est pas illégal in terminis [3]). De même pour la fourniture de marchandises en gros ou d'un logement, surtout si cela est fait principalement dans l'intérêt de l'ouvrier. Le truck-system est souvent une question d'intention et de circonstances. Aussi l'inspecteur du IIe arrondissement fait justement observer qu'il y aurait tout avantage à voir adopter par tous les cantons la disposition du Code pénal Neufchâtelois (12 févr. 1891) : « Sera condamné, pour fait d'usure, à l'amende jusqu'à 2000 frs, à laquelle, en cas de récidive, pourra s'ajouter l'emprisonnement jusqu'à 3 mois, le fabricant ou le patron convaincu d'avoir, dans un but de lucre, payé ses ouvriers autrement qu'en monnaie légale ayant cours, notamment en marchandises, ou d'avoir prélevé un escompte sur le règlement des salaires ». Le Conseil Fédéral a été saisi, à la fin du 1894, d'une motion dans ce sens.

Le patron qui, sous le couvert d'une société de consommation dont il perçoit les bénéfices, livre des marchandises aux ouvriers, réalise par là un gain considérable. Il est difficile, sinon impossible, de sévir là contre. Le patron, en exerçant une certaine pression sur ses ouvriers, ruine cependant le commerce du voisinage et d'autre part amène indirectement une diminution de salaire chez les fabricants concurrents qui paient en espèces sonnantes [4]). Lorsque l'ouvrier paie comptant et qu'on lui vend au prix coûtant, il n'a, de son côté, nulle plainte à élever (si ce n'est au point de vue de sa liberté, plus ou moins contrainte moralement). Ces conditions respectées scrupuleusement réduiraient d'ailleurs singulièrement les offres et les achats [5]).

[1]) R. 1892-93 p. 184.
[2]) R. C. 1879 p. 9.
[3]) R. 1892-93 p. 50.
[4]) R. 1886-87 p. 64.
V. égal[t] R. 1882-83 p. 95.
[5]) R. 1888-89 p. 40.

L'inspecteur n'ose pas intervenir davantage quand un confectionneur [1]) oblige les couturières à prendre chez lui fil et aiguilles au prix qu'il déclare coûtant.

3. Le paiement en marchandises se présente rarement [2]). On l'a remarqué cependant dans la vallée de Frutig où il ne tarde pas à disparaître à la suite d'une répression [3]). Parfois le patron donne le vin et le genièvre aux mêmes prix que le cabaretier et retient le prix sur le salaire : ce fait a été observé entr'autres dans les Grisons ; on doit le condamner comme un abus au même titre que la fourniture de cigares et que les avances pour dettes de jeu [4]). D'autres fois, on balance le reliquat du solde avec des marchandises [5]). Plus tard les inspecteurs trouvaient dans les industries d'allumettes chimiques de Berne Oberland un payement mi-partie en argent, mi-partie en denrées, sans cependant que les ouvriers songeassent à protester, abus d'ailleurs qui devait disparaître par la reprise de ces industries en monopole d'Etat [6]).

4. En matière d'espèces sonnantes, on n'admet que la *monnaie ayant cours légal*. Malgré cela, le payement en pièces allemandes a été très souvent pratiqué le long du Rhin [7]) au grand détriment de l'ouvrier qui perd sur le change. L'application de la loi fut toujours tempérée ainsi que le montre ce fait particulier : « Un fabricant de Schaffouse fut condammé à une amende à cause du payement en argent allemand et il lui fut interdit pour l'avenir par l'autorité cantonale « de payer autrement qu'en monnaie légale le travailleur habitant la Suisse, mais en revanche il pourrait payer en argent allemand l'ouvrier

[1]) R. 1888-89 p. 40.
[2]) R. C. 1879 p. 41.
R. 1880 p. 50.
R. 1892-93 p. 183.
[3]) R. 1882 83 p. 95.
[4]) R. 1886-87 p. 32.
R. 1892-93 pp. 50-51.
[5]) R. 1886-87 p. 64.
[6]) R. 1890-91 p. 138.
[7]) R. 1880 p. 50.
R. 1881 p. 41.
R. 1882-83 p. 94-95.
R. 92-93 p. 116.

habitant Bade [1]) ». Ces infractions se sont encore reproduites car le dernier rapport en signale plusieurs cas, amenés par ce fait que les industriels ont leurs principaux établissements en Allemagne où d'ailleurs ils trouvent leur principal débouché [2]).

On cumula dans une certaine région le payement en marks et en nature par cette combinaison : le patron faisait des avances en marks qu'il reprenait si on se fournissait chez lui de marchandises. Là où l'on aperçut une contrainte, l'autorité intervint pour réprimer et interdire la remise de cette monnaie [3]).

5. Le payement *en dehors de la fabrique* est aussi proscrit par la loi. On ne relève que quelques contraventions à cette dernière obligation : le patron est tenté de payer ailleurs surtout quand il est en même temps aubergiste [4]).

6. Quant à *la date des payements*, la loi fixe chaque quinzaine. Cependant elle autorise à remettre le payement à chaque mois soit au moyen d'une convention spéciale, soit au moyen d'une prescription du règlement.

En principe le payement à intervalles rapprochés apparaît comme préférable à tous les points de vue. L'ouvrier voit clairement ce qu'il a, ce qu'il peut gagner et dépenser; cette claire vue l'encourage au travail et le porte à économiser [5]). Les fournisseurs sont mieux payés : tout est soldé comptant. Le patron trouve un ouvrier gai à la besogne, désireux d'achever le mieux et le plus tôt possible [6]).

On prétend en vain que des payements trop répétés provoquent à

[1]) R. 1882-83 p. 95.
[2]) R. 1892-93 p. 184.
[3]) R. 1884-85 p. 32-33.
[4]) R. C. 1879 p. 41.
R. 1881 p. 13.
R. 1888-89 p. 40.
R. 1890-91 p. 54.
R. 1892-93 p. 184.
[5]) R. S. 1879 p. 36.
R. 1892-93 pp. 116, 183 : « Puisque la loi a tenu pour suffisant le payement mensuel, dit M. Rauschenbach, je ne puis qu'exprimer le vœu de voir, à une prochaine révision des lois, la question de délais plus rapprochés examinée avec toute l'attention qu'elle mérite ».
[6]) R. 1880 p. 38.
R. 1890-91 p. 55.

« faire bleu ». L'expérience prouve le contraire. L'ouvrier qui reçoit une petite somme est moins sollicité de gaspiller et de s'amuser que le travailleur à qui on remet une forte paie [1]). Que dire de ces règlements de compte qui n'ont lieu qu'à la veille des fêtes et des foires [2]) !

Tout conseille aux patrons les courtes échéances. On ne peut objecter qu'on donne des à-compte car cette manière de faire rend la tenue des livres plus difficile sans procurer à l'ouvrier l'avantage de payements clairs, précis, définitifs [3]).

Les inspecteurs tracent le parallèle convaincant entre l'ouvrier payé à longs termes, forcé de recourir au crédit ruineux, dont il ne peut sortir, qui lui rend la vie décourageante, coûteuse, et qui le plonge dans les misères sans nombre de l'endettement — et l'ouvrier payé régulièrement et à peu de distance, sachant ce qu'il gagne et à quoi il emploiera son salaire, vivant avec prudence et méthode, épargnant pour les jours de malheur, encouragé par cette certitude et travaillant avec vaillance [4]).

En fait, le désir de la loi s'est réalisé généralement, et l'on s'en félicite car ainsi on n'a plus besoin de recourir aux à-compte [5]).

On a souvent même de plus brèves échéances : à huitaine, par exemple dans la Suisse Orientale [6]). Les nouveaux établissements surtout sont partisans de ce système; les anciens y viennent peu à peu [7]). On remarque que c'est en ville surtout qu'ont lieu ces paiements à bref délai [8]).

Dans les établissements d'horlogerie, les lainières, les cigareries,

[1]) R. S. 1879 p. 37.
R. 1886-87 p. 138.
[2]) R. 1888-89 p. 77.
[3]) R. S. 1879 p. 37.
R. 1888-89 p. 128.
[4]) R. S. 1879 p. 36.
R. 1880 p. 38.
R. 1882-83 p. 51.
[5]) R. C. 1879 p. 40.
R. 1881 p. 41.
R. 1882-83 p. 51.
R. 1888 89 pp. 77, 128.
[6]) R. C. 1879 p. 40.
R. 1880 pp. 50, 38.
[7]) R. 1882-83 p. 93.
[8]) R. 1892-93 p. 183.

les manufactures de tabac du IIe arrondissement, on a conservé le payement mensuel [1]).

Il y a eu cependant des négligences incroyables, des cas où l'on ne se souvenait plus du jour de paie [2]). Dans la Suisse Occidentale on faisait de 1 à 6 payements par an, avec des à-compte pour l'entre-temps [3]). Dans les Grisons, quand on s'est aperçu de la rareté des payements et de l'habitude invétérée des à-compte ou des bons pour le négociant, les autorités ont réagi [4]). Ces excès assez rares tendent à disparaître complètement.

Nous donnons ci-après au sujet de la statistique des époques de payements le tableau dressé par l'inspecteur du IIe arrondissement pour la dernière période de 1892-93 :

CANTONS	Chiffre total d'établissements industriels.	Fabriques dans lesquelles les amendes sont prévues.	Nombre d'établissements dans lesquels la paie a lieu.		
			tous les 8 jours	tous les 15 jours.	chaque mois
Berne . . .	230	77	43	104	83
Fribourg . .	52	10	9	22	21
Tessin . . .	58	11	9	26	23
Vaud . . .	254	72	55	129	70
Valais . . .	17	8	3	4	10
Neuchâtel . .	259	50	85	110	64
Genève. . .	213	46	54	108	51
Totaux	1083	274	258	503	322

7. Le *choix du jour de paie* quoique non prévu dans les dispositions légales a une grande influence sur la conduite de l'ouvrier. Régler le compte le lundi soir empêche le chômage ce jour-là [5]). Le vendredi offre aussi moins d'occasions de dépense. Si l'ouvrier est payé le samedi, il est fortement tenté de s'amuser avec abus le dimanche, ce

[1]) R. 1892 93 p. 183.
[2]) R. 1884-85 p. 31.
[3]) R. C. 1879 pp. 40, 41.
[4]) R. 1886-87 p. 32.
[5]) R. 1880 p. 38.

qui l'indispose pour le lundi. Aussi voit-on une certaine tendance à choisir, dans l'intérêt des ménages, un autre jour de paie que le samedi [1]). Mais c'est une vraie maladresse de solder l'ouvrier le lundi matin puis de fermer la fabrique toute la journée [2]). Quelques fabricants ont fixé le jour de paie au milieu de la semaine pour enlever aux personnes trop faibles l'occasion de gaspiller; ces patrons se déclarent très contents de cette innovation [3]).

8. Dans le *travail aux pièces*, la même fixité ne peut être obtenue. Voici ce que la loi décide sur ce point : « Les conditions de paiement jusqu'à l'achèvement de l'ouvrage seront fixées de gré à gré par les intéressés ».

Le Conseil fédéral par une décision en date du 30 septembre 1879 a déclaré que si une entente n'avait pas eu lieu, le patron avait le droit de fixer le mode des paiements par le règlement de fabrique. C'est ce qui s'est fait à diverses reprises et ces dispositions ne sont pas en contradiction avec la loi [4]).

Il n'est pas inutile de mentionner ce que les inspecteurs observaient et désiraient lors de leur première visite en commun : « Cela est bien difficile (un paiement régulier) pour ce qui concerne le travail aux pièces, en particulier quand le calcul est compliqué. Il est vrai que souvent, d'après nos observations, dans des établissements absolument semblables il est possible de régler les comptes plus vite que dans d'autres, et nous croyons que, même pour ce qui concerne le travail aux pièces, le patron devrait être obligé de se soumettre à la loi pour autant qu'il ne s'agit que de compter, peser, etc. les pièces achevées par l'ouvrier; il ne serait toutefois pas payé d'à-compte pour les pièces qui ne sont pas terminées [5]) ».

La suite des rapports inspectoraux ne fait plus nulle allusion à des difficultés quelconques qui seraient nées des payements aux travaux à la pièce [6]).

[1]) R. 1884-85 p. 64.
[2]) R. 1880 p. 39.
[3]) R. 1892-93 pp. 21, 118 : « Le fabrique d'horlogerie de Corgémont, succursale de Fontainemelon, fait la paie tous les jours de la semaine par série d'ouvriers et par ordre alphabétique ».
[4]) Loi fédérale commentée p. 67.
[5]) R. C. 1879 p 41.
[6]) Remarquons cependant un autre abus. Quand les travaux sont à prix faits

9. Dans le cas particulier des broderies, tout le monde s'est trouvé d'accord, inspecteurs, tribunaux, conseils cantonaux, conseil fédéral, pour décider que les *enfileuses* à la solde des ouvriers brodeurs doivent être payées dans la fabrique et sous la responsabilité du patron [1]).

B. Décompte.

1. La loi exige un paiement au *comptant.*

Cependant dans le but de donner une garantie réelle au patron pour les lésions possibles qu'il éprouverait de la part de l'ouvrier, par exemple en cas de départ illégal, la loi autorise un *décompte*, c'est-à-dire qu'elle permet de reporter une partie du salaire à compte nouveau. Des patrons se plaignent de l'insuffisance de la garantie [2]).

Au jour de la paie, le maître ne soldera pas tout le dû; il retiendra quelque chose. Cependant il ne faut pas confondre le décompte avec la retenue.

La retenue est acquise définitivement soit au patron, soit à une caisse déterminée; le décompte comme le mot l'indique n'est qu'une déduction non pas acquise au patron mais seulement reportée en compte nouveau, et gardée comme une garantie.

2. Mais ce décompte a des limites. La partie du salaire portée à compte nouveau, dit la loi, ne doit pas excéder le *salaire de la dernière semaine.* Il ne faut pas entendre par là, ainsi que le voulait un gouvernement cantonal le salaire effectivement gagné par l'ouvrier pendant cette semaine, qu'il ait travaillé pendant six jours entiers ou seulement pendant un espace plus court. Le conseil a fait connaître en ces termes son avis sur la question : « La semaine se compose,

et s'exécutent par des brigades d'ouvriers, il s'élève des plaintes nombreuses. Car le chef-d'ouvrier reçoit la paie totale et s'en attribue une grande part. C'est ainsi que l'on a vu un maître qui dans les années ordinaires se faisait seulement environ 3 fr. par jour et qui par ce système prélève des bénéfices prétendument mérités de 50,000 fr. Les ouvriers demandent qu'on partage en fin de compte le bénéfice au prorata du salaire de chacun. R. 1892-93 p. 49.

[1]) R. 1880 p. 16.
R. 1886-87 p. 33.
R. 1888-89 p. 40.

[2]) R. 1880 p. 49.

dans la règle, de six jours de travail et quand il est question du salaire d'une semaine, il faut entendre par là le salaire de six jours de travail. Si la loi était appliquée d'après l'opinion émise par ce gouvernement cantonal, il en résulterait une inégalité à mesure que le gain de six jours pourrait être retenu à l'ouvrier qui a travaillé toute la semaine à la fabrique, tandis qu'à celui qui n'aurait travaillé qu'une demi journée, par exemple, pendant la semaine, le salaire seul de cette demi journée pourrait être retenu. Une pareille irrégularité dans l'application de la loi ne saurait être admise [1]) ».

3. Le patron est en *droit de s'attribuer le décompte*, si l'ouvrier le quitte brusquement sans motif, mais non dans le cas où la résiliation viendrait de son initiative à lui patron [2]).

4. Quel caractère nouveau prend le décompte quand il est retenu pour tort causé au maître et qu'il perd son rôle expectatif de garantie pour en prendre un autre définitif? Le département du commerce et de l'agriculture dans une lettre adressée le 1er décembre 1883 à l'inspecteur des fabriques du 3me arrondissement émet l'opinion que [3]) « le montant de la retenue (salaire de 6 jours de travail) échéant au patron lorsque l'ouvrier quitte illégalement la fabrique, doit être considéré comme propriété du premier en *compensation du dommage* qui lui est causé, et non pas comme amende dans le sens de l'article 7, alinéa 3 ». Nous sommes en complète communauté d'idée avec cette interprétation.

5. Cependant les patrons versent souvent le montant du décompte dans une caisse de secours, soit parce qu'ils regardent le décompte comme une amende, soit pour ne pas avoir l'apparence et la réputation de tirer profit des déductions qu'il est bien difficile d'équilibrer avec le tort réel causé [4]).

A l'origine, on observe que le décompte était généralement aban-

[1]) Révision sur un recours, prise par le conseil fédéral le 20 avril 1880, loi féd. com. p. 68.
[2]) R. 1882-83 p. 93.
[3]) Loi féd. com. p. 69.
[4]) R. 1882-83 p. 93-94.
Loi féd. com. p. 69.

donné ou pratiqué dans les limites légales [1]). Cependant dans certains cantons, on décompte au delà de 8 jours [2]). Le dernier rapport de M. Schuler signale des décomptes de 15 jours [3]).

On a parfois, à tort, gardé le décompte comme si c'était une amende au cas où l'ouvrier quittait son maître pour un motif très légitime. On a de même retenu très souvent tout le restant du salaire dû au moment du départ, ce qui ne pourrait guère se faire qu'en suite d'une convention ou d'un jugement [4]). L'inspecteur Schuler faisait récemment encore supprimer du règlement la disposition par laquelle on retenait à l'ouvrier pour départ illégal non seulement le décompte, mais tout le salaire restant dû [5]).

[1]) R. S. 1879 pp. 38, 41. La moitié des fabriques inspectées ne reporte rien du salaire dû.
[2]) R. 1880 p. 40.
R. 1881 p. 41.
[3]) R. 1892-93 p. 50.
[4]) R. 1879 p. 43.
[5]) R. 1892-93 p. 48.

CHAPITRE VI

Retenues

Sommaire : 1. Principe. — 2. Application. Retenue pour caisses spéciales. — 3. Retenues pour des tiers. — 4. Retenues au profit du patron.

Art. 10 § 4.

1. Nous avons vu que l'ouvrier au jour de paie doit recevoir en argent tout son salaire hormis le gain d'une semaine.

Cependant la loi autorise la défalcation ou retenue de certaines sommes puisqu'elle ne défend que celles ayant un but spécial.

L'intention du législateur a été de conserver au travailleur le fruit de son labeur et d'empêcher qu'on agisse sur lui en vue de certaines contributions déterminées.

Mais l'application du texte est très difficile. On rencontre les plus grandes divergences.

Pour éclairer un peu la question, nous diviserons en trois catégories les créances diverses qui se présentent pour user de la retenue : créances de caisses spéciales — de fournisseurs étrangers — du patron.

2. Contraindre l'ouvrier à s'assurer à telles caisses de secours ou d'épargne, obtenir ce résultat en prélevant une prime sur le salaire de l'ouvrier, c'est peut être dans certains cas faire acte de prévoyance pour le travailleur et sa famille. Mais c'est toucher à la liberté du pauvre et à son gain qui est sacré ; l'ouvrier, d'ailleurs, souvent n'est pas admis à surveiller ces institutions. On ne peut, en tout cas, pas douter que la loi a proscrit cette manière d'agir, car il s'agit bien ici d'une retenue pour but spécial. Une lettre du département du

commerce et de l'agriculture au département de police du canton de St-Gall, du 11 septembre 1879, ainsi qu'un message du conseil fédéral, du 6 décembre 1885, déclarent expressément que l'on a eu en vue « les contributions forcées qui pourraient être demandées pour certaines institutions telles que les caisses de secours, d'assurance, d'épargne, contributions au sujet desquelles la loi a voulu garantir la libre adhésion de l'ouvrier ». Il faut en penser autant des retenues pour honoraires du médecin, loyer, prix de l'arbitre, etc. [1]).

Ces retenues étaient fort en pratique [2]), à l'origine, en vertu d'une simple clause du règlement. On allait jusqu'à faire ainsi payer par l'ouvrier l'assurance imposée au patron. Cet abus disparait peu à peu par l'action inspectorale qui au besoin fait même restituer par le patron qui s'enrichissait du trop plein des primes [3]).

3. Une retenue d'autre sorte est celle que le patron fait sur le salaire de l'ouvrier au nom de TIERS ayant fourni un crédit quelconque à l'ouvrier pour vivres, denrées, etc.

Il faut une *convention* avec l'ouvrier pour que le patron ait le droit d'en agir ainsi ; autrement c'est illégal.

La majorité de la Commission du Conseil des Etats a justifié cette manière de voir par son rapport du 30 novembre 1876 qui s'exprimait comme suit : « En statuant qu'il ne peut être fait, sans accord bilatéral, aucune retenue sur le salaire pour un but spécial, on fait disparaître un usage établi dans certaines contrées et qui a souvent pour effet de démoraliser l'ouvrier. Nous voulons parler du fait que les créanciers peuvent saisir d'avance une partie du gain journalier assez considérable pour que l'ouvrier malgré tous ses efforts et toutes ses privations, ne soit plus en état de suffire aux besoins indispensables de sa famille ».

Les patrons cependant retiennent parfois sans convention sur le salaire de leurs ouvriers le montant ou partie des dettes contractées envers des tiers pour denrées quelconques. Cette violation de la loi a été signalée encore récemment [4]).

[1]) R. 1879 p. 9.
[2]) R. 1879 p. 44.
R. 1880 p. 39.
R. 1886-87 p. 63.
[3]) R. 1886-87 p. 127.
[4]) R. 1892-93 p. 50.

Cependant de hautes considérations sociales, esquissées dans le rapport cité plus haut doivent faire comprendre l'utilité de la disposition légale : « Au jour de paie, écrivait un inspecteur [1]), on voit apparaître au bureau le mercier, l'aubergiste, le boulanger, le boucher, le tailleur et même l'agent des contributions et aussi l'huissier. Sans le consentement ni la volonté du travailleur, le total des dettes est soustrait du salaire et payé au créancier. Lorsque les compères tailleur et cordonnier ont réglé leurs notes sur la paie de l'ouvrier, il ne reste souvent au travailleur après quatre semaines du labeur le plus pénible que quelques centimes avec lesquels il doit pouvoir vivre lui et sa famille pendant tout un long mois. Il doit de nouveau réclamer du crédit auprès de son aimable fournisseur. Il contracte de nouvelles dettes. Le bien-être et le bonheur domestique sont perdus. Il est clair que le travailleur aussi bien que tout autre citoyen est obligé de payer ses dettes et de solder ses aliments. Mais il ne doit pas être permis aux créanciers d'encaisser aussi facilement son argent, car ils n'accorderaient pas au travailleur un pareil crédit sans cette certitude, crédit qui l'encourage à faire des acquisitions dont il n'a pas besoin; le créancier, sans le savoir, amène l'ouvrier à contracter des dettes dont le paiement lui tombe dur. C'est ainsi que le travailleur, grâce à ce crédit libéralement offert tombe dans le besoin, la pauvreté et le malheur ».

La loi n'autorise ces retenues que par convention entre le maître et son ouvrier. Mais il va de soi qu'un *jugement* intervenu entre le travailleur et son fournisseur en dispense. Le Département fédéral du commerce et de l'agriculture l'a ainsi déclaré le 11 septembre 1879 : « L'interdiction de faire sur les salaires des ouvriers des retenues pour un but spécial ne peut s'appliquer aux retenues ordonnées en suite d'une décision judiciaire [2]) ».

Mais encore serait-il bon qu'une loi fédérale intervint pour limiter ces retenues qui parfois absorbent tout le salaire [3]).

Parfois le *règlement* retient le décompte et un surplus jusqu'à ce

[1]) R. 1886-87 p. 127.
[2]) R. 1880 p. 16.
R. 1881 p. 41.
R. 1886-87 p. 32.
[3]) R. 1884-85 p. 32.

que l'ouvrier prouve qu'il a satisfait ses débiteurs. C'est hautement préjudiciable au travailleur, mais l'inspecteur crut n'avoir pas à intervenir [1]. A notre avis cependant la mesure est immorale et illégale.

4. Il nous reste à voir les retenues que le patron fait en son nom propre, en vertu de créances personnelles qui peuvent provenir de sources bien différentes.

A. On opérait des retenues pour l'éclairage, le nettoyage, la tenue des comptes etc.. C'est faire payer par l'ouvrier les frais qui incombent à l'employeur et de plus c'est contrevenir à la loi ; car on trouve ici un but spécial. Les inspecteurs sont d'accord là-dessus [2]. Comme les simples réprimandes étaient inefficaces on dut recourir à l'amende et l'on déracina bientôt l'abus.

B. Le patron réduit parfois le salaire pour travail lâché. Le message du conseil fédéral en date du 6 décembre 1875 déclare que « les déductions pour ouvrages mal faits ne sont pas comprises dans cette mesure (la prohibition des retenues); la loi s'abstient de toucher ce point ».

Mais on ne peut en cette matière agir arbitrairement : il faut au moins une disposition du règlement ou un tarif affiché, car en réalité cette mesure équivaut à une fixation de la rémunération [3].

C. Le patron qui se fait rembourser par des retenues les accessoires de travail que ses ouvriers brisent pendant leur office (par exemple : les aiguilles cassées) ne peut être repris s'il ne surfait pas leur valeur et si on tient compte de l'usure habituelle [4].

D. Le patron opère aussi des retenues pour le tort qui lui a été causé. Cela paraît permis, mais prête à l'abus, car le maître est ici à la fois juge et partie. Aussi les ouvriers s'en plaignent-ils, surtout les brodeurs, et ils voudraient une estimation faite par le juge, ce qui engendrerait de grosses dépenses. Il vaut mieux recourir à l'inspecteur qui malheureusement ne peut pas être présent à toutes les contestations [5].

[1]) R. 1880 p. 50.
[2]) R. 1884-85 p. 111.
R. 1886-87 pp. 63, 127.
R. 1888-89 p. 128.
[3]) R. 1882-83 p. 21.
[4]) R. 1891-92 p. 184.
[5]) R. 1890-91 p. 53.

E. On ne peut se cautionner autrement que par le décompte légal et non supérieur; une retenue quelconque supplémentaire dans ce sens aurait un but spécial. L'industriel n'a qu'à se faire verser une provision antérieurement au contrat [1]).

F. Si au cours du contrat de travail, le patron a fourni à son ouvrier quelques secours, quelques avances ou des denrées, il peut en obtenir le remboursement par des retenues.

Le département du commerce et de l'agriculture écrivait le 11 septembre 1879 au département de police du canton de St-Gall : « La question s'est élevée de savoir si des patrons qui font à des ouvriers nouvellement engagés des avances plus ou moins considérables en argent comptant et qui se font ensuite rembourser ces avances au prorata lors du paiement des salaires en raison de ce qu'il est arrivé que des ouvriers quittaient la fabrique sans avoir payé l'avance en totalité, — avaient le droit, en présence des dispositions de l'article 10 de la loi, de se couvrir en retenant le montant total du dernier gain de l'ouvrier. Il est répondu à cet égard : L'article 10 ne paraît pas s'opposer en principe à de semblables retenues. Il ressort clairement du 1er alinéa de cet article que le patron n'est pas autorisé à régler les ouvriers autrement qu'au comptant. Toutefois, si en suite de conventions spéciales l'ouvrier est devenu le débiteur de son patron, c'est au juge à décider, en cas de différends, si des retenues peuvent avoir lieu et quelle proportion elles peuvent atteindre (art. 9, 2me alinéa) à moins que la législation cantonale ne contienne des dispositions plus spéciales à cet égard ».

Il semble résulter, des divers avis exprimés sur la matière, que la retenue est permise si l'avance est utile [2]).

Mais si l'avance est faite pour de l'alcool, des cigares, des dettes de jeu, ou afin de vinculer le travailleur par un crédit dont il ne pourra jamais sortir, on se trouve en présence d'une exploitation indigne, qui n'a droit à aucun moyen légal pour arriver à ses fins [3]).

[1]) R. 1879 p. 43.
[2]) R. 1879 p. 9.
R. 1892-93 p. 52.
[3]) R. 1892-93 p. 53.

CHAPITRE VII.

Rupture du contrat.

SOMMAIRE : *Section I.* Rupture avec préavis, congé ou dédite. — 1. Principe. — 2. Cas spéciaux où il y a utilité de supprimer ou d'allonger le délai. — 3. Une disposition du règlement suffit-elle pour faire prévaloir un autre délai ? — 4. La faillite, le ralentissement des affaires, la grève dispensent-ils du préavis ? — 5. A partir de quel jour le délai court-il ? — 6. Application.
Section II. Causes légitimes de rupture sans préavis. — 1. Résiliation par le maître. — 2. Cas spéciaux. — 3. Résiliation par l'ouvrier.

SECTION Ire.

Rupture avec Préavis, congé ou dédite.

1. La loi a inscrit dons l'article 9 le principe du *congé*.

Le délai ordinaire *de 14 jours* se justifie aisément ; il permet au travailleur de retrouver une place, il permet au patron de retrouver un ouvrier. Ainsi les deux situations sont régularisées, celle de l'industrie qui ne subit pas d'arrêt, celle de l'ouvrier qui n'est pas privé de son gagne-pain [1]).

Mais la loi autorise-t-elle à modifier le préavis qu'elle-même a déterminé ? Oui puisqu'elle dispose seulement pour le cas où une convention écrite n'en décide pas autrement.

Il appert donc que, par une convention écrite, on peut abréger, allonger ou supprimer le délai de congé.

Cependant certains mots du § 1er de l'art. 9 « après avertissement de quatorze jours au moins » induisirent parfois en erreur [2]). On était porté à en conclure que la loi exigeait impérieusement au

[1]) R. 1884-85 p. 107.
[2]) R. 1884-85 p. 107.

moins une dédite de 14 jours. Cependant le texte est clair et laisse toute liberté aux contractants.

2. Il y a des cas, très rares il est vrai, où le *renvoi immédiat* s'impose ; par exemple pour les ouvriers de passage. On fera avec eux une convention écrite qui autorise la résiliation instantanée pure et simple ou on conclura un engagement sous signature pour une durée indéterminée d'une tâche définie [1].

Exceptionnellement, des situations particulières nécessitent en fait un *délai plus long* que celui de 14 jours : si par exemple l'industrie a besoin de certains ouvriers que leurs capacités et leurs connaissances rendent difficiles à remplacer ; ou si, par exemple, en sens inverse, tel ouvrier technique trouve peu d'occasion de se réengager [2].

Dans chacun de ces cas où une modification du délai habituel est requise par les circonstances elles-mêmes, il faut, comme le dit la loi, une convention écrite et une disposition du règlement est insuffisante comme nous l'avons vu plus haut [3].

3. En pratique voici comment les choses se passent : Le patron, dans son règlement, abrège le délai de préavis, pour le seul congédiement de l'ouvrier ou allonge le délai de dédite de la part du travailleur envers lui industriel. Lorsque l'ouvrier proteste contre la première stipulation, la loi fédérale prévaut contre le règlement [4]. Mais quand une difficulté surgit hors de la seconde disposition, il y a tendance (c'est une observation qui du moins ressort des premiers rapports) à reconnaître valable pour l'autre partie la prolongation accordée à la première [5]. Cette tendance qui ne nous semble pas très conforme à

[1]) R. 1884-85 p. 64.
R. 1892-93 p. 187. Un briquetier voulait pouvoir pendant l'hiver renvoyer ses ouvriers à son gré. L'inspecteur lui répondit que la loi de fabrique ne connaissait pas les saisons et que le règlement de fabrique seul était impuissant à innover en cette occurrence.
[2]) R. 1884-85 p. 107.
R. 1879 p. 38,
R. 1880 p. 49.
[3]) R. C. 1879 p. 38.
R. S. 1879 p. 9.
[4]) R. 1880 p. 49.
R. 1884-85 pp. 64, 108.
[5]) R. C. 1879 p. 38.
R. 1880 p. 49.

l'application rigoureuse de la loi ne fut plus suivie dans les dernières années.

En effet, on ne peut étendre du patron à l'ouvrier un délai extraordinaire qui n'est basé que sur le règlement puisque cette stipulation ne réunit pas les formes requises de validité. On ne peut par analogie aboutir à une disposition qui si elle était réelle serait illégale. Or, des ouvrières entre autres, méconnaissant le délai de 4 semaines établi dans le règlement se contentèrent du préavis légal de 14 jours. Le tribunal civil leur donna raison en déclarant : « que le délai de quatre semaines fixé dans un règlement de fabrique est contraire à la loi ». Le conseil fédéral, saisi de la question par l'autorité cantonale, répondit en date du 7 octobre 1885 [1]) que d'après son avis, le juge était dans le vrai puisque la loi ne permet pas au patron de prolonger unilatéralement le délai de résiliation de 14 jours ».

4. *La faillite* n'est pas un cas de force majeure dispensant le patron de donner congé. A défaut de préavis et d'arrêt instantané de l'industrie, le syndic doit payer, et il arrive qu'il paie effectivement, 14 jours à chaque travailleur [2])

Le ralentissement des affaires ne dispense pas le patron de l'exécution de ses engagements, car le contrat n'est pas conclu sous la supposition d'un bénéfice [3]).

Si *une partie des ouvriers abandonnent le travail sans dédite préalable* le patron a-t-il le droit de renvoyer aussi sans dédite, moyennant payement du restant du salaire, les ouvriers auxquels il lui est devenu par là difficile ou impossible de continuer à fournir du travail ? L'industriel peut-il le décider d'avance dans son règlement d'atelier ?

Le Conseil fédéral (23 avril 1889) a statué sur la question [4]) : « Quand une partie des ouvriers abandonnent le travail sans dédite préalable et rendent par là le travail difficile ou impossible à ceux qui restent dans la fabrique, il peut y avoir des circonstances de nature à justifier le renvoi, sans dédite préalable, des autres ouvriers; toute-

[1]) Loi fédérale commentée p. 61.
[2]) R. 1881 p. 42.
R. 1884-85 p. 64.
[3]) R. 1892-93 pp. 49, 50, 187.
[4]) Loi fédérale commentée p. 60.

fois, c'est aussi le contraire qui peut avoir lieu; en conséquence une disposition du règlement de fabrique qui, sans tenir compte de cette possibilité, garantit au patron le droit de renvoyer l'ouvrier sans dédite préalable ne peut être admise. Il faut laisser au juge qui est chargé de décider en cas de différends relatifs à la dénonciation réciproque, le soin d'apprécier ces circonstances et de statuer dans chaque cas particulier, si le renvoi peut on non avoir lieu sans dédite préalable ».

5. *A partir de quel jour*, le délai commence-t-il à courir? ou en d'autres termes quand donne-t-on efficacement congé? Il y eut du doute, des obscurités sur la question et cependant le texte légal est clair : le jour de paie ou le samedi. Dans la semaine où l'on ne fait pas le règlement de compte, le congé ne se donne valablement que le samedi. Dans la semaine de paie, le congé se donne le jour même de la paie et aussi le samedi si même ce n'est pas le jour choisi pour la paie.

Deux lettres du département du Commerce et de l'Agriculture, dont l'une à l'inspecteur des fabriques, le 15 novembre 1886 et l'autre au gouvernement du canton de Zoug, le 18 décembre 1886 [1], s'expriment comme suit : « La disposition citée doit indubitablement être interprétée de cette façon que la résiliation réciproque est aussi permise les samedis ne rentrant pas dans la semaine où la paie a lieu (18 décembre) », « la résiliation peut aussi être annoncée le samedi de la semaine où a lieu la paie, lors même que le jour de paie ne tombe pas sur un samedi (15 novembre) ».

6. L'histoire de cette disposition est assez courte. Les fabricants qui à l'origine n'attachaient pas grande attention aux clauses concernant la dédite y reviennent petit à petit car elles sont en réalité importantes, assurent la régularité et la stabilité industrielle; c'est d'ailleurs un des points les plus litigieux [2].

Par la force des choses, puisqu'une convention écrite (chose rare dans le louage de travail) est nécessaire pour modifier le délai légal, par l'intérêt réciproque des contractants, le délai de 14 jours s'uni-

[1]) Loi fédérale commentée p. 62.
[2]) R. 1880 p. 49.
R. 1888-89 p. 77.

versalise [1]). On trouve même souvent celui de 4 semaines marchant de pair avec la paie [2]).

En outre l'observation des délais est assez scrupuleuse [3]).

SECTION 2me

Causes légitimes de rupture sans préavis.

1. La résiliation unilatérale *par le maître* a selon les termes exprès de la loi deux causes : incapacité de l'ouvrier ou violation du règlement.

Evidemment si le maître a connu l'*incapacité* du travailleur il ne peut plus en exciper. C'est ce que des conseils de prud'hommes ont jugé à diverses reprises [4]).

Quant à la *violation du règlement*, le maître peut-il utilement prévoir dans son règlement de nombreuses causes, de ridicules motifs de renvoi? Le bon sens proteste contre cette facile et despotique faculté. Le maître aurait trop beau jeu de se réserver mille moyens de cassation sans en laisser presque aucun à ses ouvriers. La loi a eu soin de le dire en parlant expressément d'une « violation grave du règlement [5]) ».

2. Il est encore, quoique le texte de l'article 9 n'en dise rien, d'autres raisons qui légitiment une rupture.

Le *vol*, l'*immoralité*, les *mauvais traitements* n'ont pas besoin d'être mentionnés dans le règlement; ils justifient d'eux-mêmes le renvoi [6]).

Dans certaines industries, par suite du *manque d'eau*, on interrompt l'exploitation durant une certaine partie de l'hiver. On se passera de congé [7]), car il y a là une force majeure. L'ouvrier connaît ces interruptions, il s'y attend, il est tacitement prévenu.

[1]) R. C. 1879 p. 38.
R. S. 1879 p. 9.
R. 1880 p. 49.
[2]) R. 1890-91 p. 138.
[3]) R. 1880 p. 16.
R. 1881 p. 42.
R. 1882-83 p. 95.
R. 1888-89 p. 28.
[4]) R. 1884-85 p. 63.
[5]) R. C. 1879 p. 39.
R. 1882-83 p. 93.
[6]) R. C. 1879 p. 39.
[7]) R. C. 1879 p. 39. Les cas d'application ne nous paraissent pas cependant toujours traités dans le même sens.

Si l'industrie, traversant une crise, n'offre qu'un *travail très irrégulier*, le patron ne doit pas être astreint à occuper continuellement l'ouvrier qui de son côté a la faculté de quitter sans prévenir. Ce sont les circonstances de fait qui expliquent ces variations [1]).

Quid quand l'ouvrier *fait bleu*, c'est-à-dire fête la St-Lundi, chôme? D'après un jugement très rigoureux il incombe au patron de prouver que l'absence est fautive et même qu'elle s'est reproduite depuis le dernier payement [2]). Sinon, cela devient une habitude que le maître connaît et qu'il est supposé approuver.

Nous avons déjà exposé que la *faillite* ne légitime pas le renvoi brusque des ouvriers.

3. La résiliation unilatérale de la *part de l'ouvrier* a, d'après la loi, trois origines « *si le maître ne remplit pas ses obligations envers lui, s'il le traite d'une manière contraire à la loi ou au contrat ou s'il tolère de la part de quelque autre un traitement de ce genre* ».

Le Gouvernement d'Appenzell l'autorisait en cas de *diminution de salaire* [3]). Depuis on a fait un pas de plus et l'on a reconnu que le changement de tarif ne pouvait s'opérer qu'après un préavis [4]).

Si *l'interruption du travail* est répétée quoiqu'elle puisse être évitée, l'ouvrier sera en droit de quitter brusquement le travail [5]).

Tous les cas qui se présentent se ramènent à une interprétation de la convention et de son exécution.

[1]) R. C. 1879 p. 39.
[2]) R. 1890-91 p. 50.
[3]) R. C. 1879 p. 40.
[4]) R. 1884-85 p. 32 etc.
[5]) R. 1890-91 p. 50.

TITRE IV.

Autriche

BIBLIOGRAPHIE SPÉCIALE

Rapports des Inspecteurs. Berichte der K. K. Gewerbe-Inspectoren. Vienne 1891-1894.

Rapports sur les Conditions du travail. En Autriche. Paris 1892.

Brants. — Le Régime corporatif au XIXe siècle dans les Etats Germaniques. Louvain-Bruxelles-Paris 1894.

Lavollée. — Les classes ouvrières en Europe. T. II Autriche. Paris 1884.

Van Overbergh. — Les Inspecteurs du travail. En Autriche. Louvain-Paris 1893.

CHAPITRE I

Aperçu de la législation industrielle.

SOMMAIRE : 1. Transformations du régime. — 2. Division de l'industrie. — 3. Corporation et conseil d'usine.

1. Le régime moyennageux des Genossenschaften se maintint rigoureusement à part quelques exceptions jusqu'en 1859, époque à laquelle une patente impériale (20 décembre) inaugura le régime de la liberté industrielle, ainsi qu'on l'appelle d'ordinaire. Ce mouvement avait été préparé par l'abolition du système féodal en 1848.

Mais ce serait se faire une fausse notion des choses que de croire, comme il en fut en France, à l'anéantissement complet de la corporation; celle-ci subsiste *pour les métiers* dans son existence, dans son cadre, sa fortune, l'organisation de secours; elle est *obligatoire* même en ce sens que chacun, pour exercer son métier, son industrie, doit s'y faire inscrire, disposition non sanctionnée et par conséquent souvent méconnue.

La liberté consiste dans la suppression des règles et conditions qui fermaient l'entrée de la corporation, dans la faculté de produire et de vendre partout, et dans l'absence des sanctions qui eussent été nécessaires pour assurer l'inscription des artisans dans les registres de la Genossenschaft [1].

On vit le nombre des artisans diminuer et leur situation péricliter; entretemps la grande industrie se développait non sans que divers abus d'exploitations fussent signalés.

On trouva donc assez naturel de prendre de nouvelles mesures par la loi de 1883. On réprima le travail trop hâtif des enfants; on renforça l'organisation du métier en rétablissant la preuve de capacité (Befähigungsnachweis) c'est-à-dire le certificat d'apprentissage ou de travail comme compagnon dans la même industrie ou dans une industrie similaire (art. 14 § 1) ou le certificat de cours suivis avec succès à l'école industrielle (art. 14 § 5). Cet apprentissage se réduit donc à une question de temps, de 2 à 4 ans d'après un arrêté du 17 septembre 1883 pris en vertu du § 3 de l'art. 14.

2. Après avoir rapidement suivi l'histoire de ces transformations de régime, il importe d'embrasser d'un coup d'œil la situation industrielle dans ses grandes divisions.

La Gewerbeordnung (art. 1 § 1) détermine trois catégories spéciales d'entreprises :

1° Industries libres (freie Gewerbe);

2° Industries de métiers (handwerksmässige Gewerbe);

3° Industries concédées (concessionirte Gewerbe).

[1] Les Classes ouvrières en Europe. Lavollée T. II Paris 1894 p. 297 et sequ.
Le régime corporatif au XIXe siècle. Brants, Louvain 1894.
Code Manuel de Droit Industriel par Dufourmantelle. Paris 1892 p. 53 et sequ.
Rapports sur les Conditions du travail. Autriche. Paris 1892. Berger Levrault.

Le commerce, le travail de fabrique, le travail à domicile sont en dehors de ces ramifications (1 § 3) (Handelsgewerbe, fabrikmässig betrieben Unternehmungen, Hausindustrie).

Le MÉTIER, en principe, comprend toute industrie qui nécessite une capacité spéciale, à conquérir par un apprentissage et un exercice prolongé. En fait, jusqu'à ce qu'une énumération législative soit établie, les ministres du Commerce et de l'Intérieur sont chargés d'établir la liste des métiers (art. 1 § 2). Ils l'ont dressée à différentes reprises (17 octobre 1883, 30 juin et 14 octobre 1884), et l'on compte aujourd'hui 47 industries de métiers.

L'INDUSTRIE CONCÉDÉE est celle qui à raison d'utilité publique se trouve soumise à une autorisation spéciale (art. 1 § 5).

L'INDUSTRIE LIBRE est celle qui échappe à ces nécessités de capacité spéciale ou d'autorisation spéciale. (Art. 1 § 6.)

LE COMMERCE est l'entreprise qui, payant patente, s'occupe exclusivement de la vente de produits fabriqués par d'autres. (Décision ministérielle du 16 septembre 1883.)

LE TRAVAIL A DOMICILE est celui qui est fait dans la demeure même, soit comme travail principal, soit comme travail accessoire, par les personnes elles-mêmes ou par les gens attachés à la maison, sans le secours d'ouvriers proprement dits. (Décision du 16 septembre 1883 du Ministre du commerce.)

LES FABRIQUES sont des entreprises où les objets se fabriquent et se transforment dans des ateliers clos où travaillent plus de vingt ouvriers — où le travail se fait divisément et à l'aide de machines — où l'impôt est considérable, et où le patron n'accomplit nulle besogne manuelle. (Décision ministérielle du 18 juillet 1883).

La pratique de chacune de ces espèces d'entreprise est subordonnée à des conditions différentes.

L'établissement *d'industrie libre* n'est soumis qu'à une simple déclaration (art 11 § 2).

Pour s'ériger maître de *métier*, il faut outre un certificat d'apprentissage, une certaine durée de compagnonnage. (Art. 14).

Pour l'entreprise des *industries concédées*, énumérées par la loi (art. 15) une permission spéciale donnée par l'autorité du district est requise ; elle s'explique par la nature dangereuse ou insalubre de

l'exploitation. On exige parfois en outre une preuve de capacité ; il en va ainsi dans 21 professions, déterminées par une décision ministérielle.

3. La *corporation* est obligatoire pour toutes les professions hormis celles qui s'exercent en fabrique (106 et 108). Ceux qui exercent dans une commune ou dans des communes rapprochées, une même profession ou des professions analogues, ainsi que les aides, ouvriers et apprentis de ces maîtres, font partie de la corporation, les premiers comme membres, les seconds comme affiliés (art. 106).

L'organisation complète de la corporation qui a pour but d'assurer la probité professionnelle et divers avantages matériels a été tracée très exactement à plusieurs reprises ; nous renvoyons à ces passages intéressants [1]).

On ne se trouve pas cependant en face d'une institution fermée comme au Moyen-Age. Le Dr Randa l'exprima très clairement au Sénat [2]). « On dit que la loi supprime la liberté industrielle ; il n'en est rien. La liberté n'est point supprimée ; elle n'est que réglée. La liberté sans discipline est licence ; mais les métiers restent libres, car il ne faut pour les exercer aucune autorisation ni concession. Telle n'était point la situation du moyen-âge. Le Zunft était un corps fermé : le nombre des maîtres était limité. Là il n'y avait pas de liberté industrielle. Tel n'est pas le principe de la patente de 1859 ni de la loi nouvelle. On se borne à protéger la société et les producteurs eux-mêmes contre les abus d'une concurrence d'incapacité et de fraude ».

Pour la grande industrie [3]) l'association du maître et des ouvriers n'a pas de cadre officiel. Le 17 juin 1891, le gouvernement a déposé un projet d'organisation libre dont le premier objet serait de faire parvenir à l'industriel les griefs au sujet du travail et du salaire dans son établissement par le moyen du Conseil d'Usine et dont le plan complet et dernier comporterait un Conseil supérieur formé de deux cham-

[1]) Lavollée p. 307-312.
Brants p. 34.
Dufourmantelle p. 54 etc.
[2]) Cité par M. Brants, loc. cit. p. 37.
[3]) Brants, loc. cit. pp. 148 et sequ.

bres, l'une de délégués ouvriers, l'autre de délégués patrons, qui pourraient fusionner pour terminer les différends. On a procédé à une double enquête — écrite et orale — sur ce projet : le sentiment général a donné toutes ses faveurs au conseil d'usine seul.

Quelle que soit la profession à laquelle l'ouvrier collabore, les règles juridiques du contrat sont universellement les mêmes, à peu de chose près. Elles sont déterminées dans la Gewerbe-Ordnung de l'article 72 à l'article 91 sous le titre de : Personnel industriel (Gewerbliches Hilfspersonale).

CHAPITRE II

Texte de la Gewerbe-Ordnung du 20 décembre 1859 [1].

Changée et complétée par les lois du 15 mars 1883 et du 8 mars 1885.

SIXIÈME ARTICLE PRINCIPAL.

PERSONNEL INDUSTRIEL

I. *Dispositions générales.*

§ 72. La fixation des rapports entre industriels indépendants et leurs ouvriers sont de convention libre en tant qu'ils sont conclus en conformité aux lois.

Faute de conventions, ce sont d'abord les prescriptions particulières, ensuite le code civil général qui décident [2].

[1]) Nous n'empruntons pas la traduction de l'Annuaire de législation étrangère; la version que nous donnons ici nous appartient.

[2]) Le Code Civil Autrichien de l'art. 1151 à l'art. 1163 s'occupe spécialement des ouvriers. Voici l'essence de sa législation :

ART. 1151. « Si quelqu'un s'engage à rendre un service ou à accomplir un ouvrage contre une certaine somme d'argent, il en dérive un contrat de salaire ».

ART. 1152. « Si quelqu'un commande un travail ou un ouvrage, on admet qu'il a consenti un salaire proportionné.

Si le salaire n'a été fixé ni par une convention, ni par une loi, il est déterminé par le juge ».

Mais la convention peut déterminer librement la hauteur et le mode du salaire.

Il y a lieu à réduction du salaire quand le travail ne répond pas à toutes les conditions.

En règle générale le salaire n'est dû qu'après l'achèvement de l'ouvrage.

L'ART. 1157 traite des risques.

Ouvriers (Aides-ouvriers.)

§ 73. Sous la dénomination d'aides-ouvriers sont comprises dans cette loi toutes les personnes ouvrières, qui dans des industries sont occupées régulièrement, sans distinction d'âge et de sexe, et ce sont :

a) les aides (aides-commerçant (commis) compagnons, garçons, cochers dans l'industrie du transport ou autre industrie semblables ;

b) les ouvriers de fabrique ;

c) les apprentis ;

d) le personnel ouvrier employé dans l'industrie à des services subalternes (sans appartenir aux personnes désignées à l'articleV, lit. d. de la loi relative à l'ordonnance industrielle. Appartiennent aussi au nombre des aides-ouvriers les personnes ouvrières employées régulièrement dans des entreprises industrielles, qui sont exploitées par des personnes physiques ou morales indiquées à l'article V de la loi initiale à la règlementation industrielle, conjointement aux occupations ou entreprises de ces personnes non soumises à la règlementation industrielle.

Ne sont pas compris au nombre des aides-ouvriers les individus employés à des services supérieurs avec traitements annuels ou mensuels, tels que : directeurs, mécaniciens, facteurs, comptables, caissiers, commis, dessinateurs, chimistes, etc.

Soins envers les aides-ouvriers.

§ 74. Tout industriel est tenu, de prendre à ses frais toutes les mesures reconnues nécessaires dans ses ateliers, aux machines et aux outils en rapport avec son exploitation, afin de sauvegarder la vie et la santé de ses ouvriers. L'industriel veillera surtout à ce que les

L'Art. 1160 s'occupant des travaux à terme exige que le maitre conserve l'ouvrier et que l'ouvrier reste à la besogne jusqu'à l'achèvement.

L'Art. 1295 déclare que l'entrepreneur n'est responsable des suites de l'accident que s'il y a eu faute établie. (La loi du 28 décembre 1887 sur l'assurance des ouvriers ne cas d'accidents ne concerne que la grande industrie).

L'Art. 1296 fixe la règle traditionnelle que la charge de la preuve incombe au demandeur.

L'Art. 1315 stipule que l'entrepreneur n'est responsable de la faute de ses ouvriers ou employés que s'il a commis une faute en choisissant ses serviteurs.

machines et leurs parties, telles que volants, transmissions, coussinets, tire-sacs, cuves, chaudières, poêles et autres semblables soient clôturés ou munis d'appareils protecteurs tels que les ouvriers ne soient pas exposés en exécutant leur travail.

Est aussi compris dans les obligations de l'industriel, le devoir de veiller à ce que les locaux, pendant les heures de travail et dans la mesure de la profession, soient bien éclairés et tenus libres de poussières, que l'air soit renouvelé régulièrement en proportion du nombre d'ouvriers et des appareils d'éclairage, et aussi de façon à ménager autant que faire se peut la santé des ouvriers contre les émanations nuisibles, surtout dans les industries chimiques.

Quand les industriels céderont des habitations à leurs ouvriers, ils ne devront pas moins veiller à ce que des locaux salubres y soient consacrés.

Enfin les industriels sont tenus, quand ils occupent des ouvriers âgés de moins de 18 ans et les femmes en général, au point de vue des mœurs, d'observer les égards dûs à leur âge et à leur sexe.

Devoirs des ouvriers.

§ 76. Les ouvriers sont tenus d'être fidèles, obéissants et d'avoir du respect envers les industriels, de se conduire convenablement, d'observer les heures de travail convenues ou en usage dans la fabrique, de soigner au mieux et d'après leur force le travail industriel leur confié, d'observer la discrétion au sujet des rapports de l'exploitation, d'être sociables vis-à-vis des autres ouvriers ou collègues et de traiter convenablement les apprentis ainsi que les enfants confiés à la surveillance des ouvriers. S'il n'y a pas eu convention préalable, les ouvriers ne sont pas tenus d'exécuter des travaux domestiques, si ceux-ci ne rentrent pas dans l'exploitation de l'industrie.

Paie. — Congé.

§ 77. Lorsqu'au sujet du payement des ouvriers, et du délai de congé il n'a rien été convenu, la condition de la paie hebdomadaire et le délai de congé de 15 jours sont supposés. Cependant les ouvriers qui sont payés aux pièces, ou travaillent à forfait, ne sont en droit de quitter qu'après avoir achevé convenablement le travail entrepris.

Payement des salaires.

§ 78. Les industriels sont tenus de payer en espèces les salaires aux ouvriers.

Ils pourront cependant fournir aux ouvriers, habitation, chauffage, jouissance de terrains, médicaments, soins médicaux, ainsi qu'outils et matières premières nécessaires à la confection des travaux leur confiés, en en faisant retenue sur leurs salaires d'après convention préalable.

La fourniture de nourriture ou de pension régulière à-compte sur le salaire pourra être convenue entre industriels et ouvriers, en tant que celle-ci ne sera pas faite à un prix supérieur à celui d'acquisition.

Par contre il ne pourra être convenu, que les ouvriers achèteront à certaines places les objets qui leur seront nécessaires. Les industriels ne peuvent fournir à crédit aux ouvriers d'autres objets ou marchandises que ceux désignés ci-dessus, et particulièrement pas de boissons alcooliques.

Le payement des salaires est interdit dans les cabarets et restaurants.

§ 78A. Les dispositions du § 78 sont aussi applicables aux ouvriers, qui travaillent, en dehors des ateliers, pour des industriels tout ou partie des produits nécessaires à leur exploitation, ou qui les leur fournissent, sans faire une profession de la vente de ces marchandises aux consommateurs.

§ 78B. Les dispositions prises vis-à-vis des industriels dans les §§ 78 et 78A sont aussi applicables aux membres de famille, aides, délégués, directeurs, surveillants, et facteurs des industriels, ainsi qu'aux autres industriels, dans les commerces desquels l'une des personnes sus-désignées est intéressée directement ou indirectement.

Nullité des contrats.

§ 78C. Les contrats et conventions faits à l'encontre des prescriptions des §§ 78, 78A et 78B, sont nuls.

Suite du non payement en espèces aux ouvriers.

§ 78D. Les ouvriers dont les créances auront été réglées à l'encontre des prescriptions des §§ 78, 78A et 78B autrement qu'en

espèces, pourront en tout temps exiger en espèces le payement de leur créance, sans que puisse leur être opposé ce qui aura été donné en lieu de payement. Tant que ce qui aura été donné en lieu de payement se trouve toujours en possession du receveur, ou que celui-ci paraît en avoir profité, ceci ou sa valeur tombe dans la caisse des malades des ouvriers, quand, conformément au § 88A, il y en a une destinée au règlement de travail pour recevoir les amendes appliquées aux ouvriers, ou dans la caisse de l'association des malades quand l'industriel appartient à une société; si pour l'industrie en question il n'existe pas de caisse semblable, les amendes tombent dans les fonds des pauvres de la localité où l'industrie a son siège.

Non recevabilité des actions en payement de marchandises créditées.

§ 78E. Le payement des créances pour objets ou marchandises fournis contrairement à la défense contenue dans les §§ 78, 78A et 78B aux ouvriers, ne peut être poursuivi par les industriels et les personnes mises sur le même pied, et on ne peut les faire valoir en les portant en compte ou d'une autre façon, sans distinction, qu'elles aient pris leur existence directement entre les parties, ou qu'elles soient acquises indirectement.

Légitimation.

§ 79. Les ouvriers doivent être munis des pièces de légitimation nécessaires, et qui consistent pour les employés d'un commerçant en certificats dûment visés par l'autorité compétente et délivrés par les précédents patrons, pour tous les autres ouvriers en livrets. — Les industriels qui prennent des aides-ouvriers non munis de ces preuves, se rendent coupables d'une contravention à la loi sur la règlementation industrielle.

Résolution du contrat de travail.

§ 82. Avant l'expiration du contrat de travail convenu formellement ou tacitement, un ouvrier peut être renvoyé sans congé préalable, dans les cas suivants :

a) lorsque lors de la conclusion du contrat de travail, il a, par la présentation de livret ou certificat faux ou falsifié, trompé l'industriel

ou induit en erreur sur l'existence d'un autre contrat liant l'ouvrier également;

b) lorsqu'il est trouvé incapable de faire l'ouvrage pour lequel il a été engagé;

c) lorsqu'il s'adonne à la boisson et ne se corrige pas malgré les observations;

d) lorsqu'il se rend coupable d'un vol, d'une infidélité ou autre action punissable, le faisant paraître indigne de la confiance de l'industriel;

e) lorsqu'il trahit un secret commercial ou d'exploitation, ou que sans le consentement de l'industriel il exerce un commerce des déchets qui se produisent dans son métier;

f) lorsqu'il a quitté l'ouvrage sans permission, ou persiste à le négliger, ou qu'il cherche à exciter ses collègues de travail ou autres à la désobéissance, à la révolte contre le patron, à une vie désordonnée ou immorale, ou à des actions illégales;

g) lorsqu'il se rend coupable d'offenses graves, blessures ou menaces envers le patron ou ses colocataires, ou contre les autres ouvriers, ou que malgré les recommandations il manie imprudemment la lumière ou le feu ;

h) lorsqu'il est atteint d'une maladie répugnante, ou que par sa faute il devient incapable de travailler, ou que l'incapacité de travail involontaire dure plus de quatre semaines ;

i) lorsque pendant plus de quinze jours il est retenu prisonnier.

§ 82. Avant l'expiration du terme de travail convenu et sans congé préalable l'ouvrier peut quitter l'ouvrage :

a) lorsque sans exposer sa santé il ne peut continuer le travail ;

b) lorsque le patron se rend coupable de mauvais traitements ou d'outrages envers lui ou les siens ;

c) lorsque le patron ou les siens cherchent à entrainer l'ouvrier ou les siens à commettre des actions contraires aux mœurs ou aux lois ;

d) lorsque le patron lui retient injustement des avantages convenus, ou contrevient à d'autres prescriptions du contrat ;

e) lorsque l'industriel est hors d'état ou se refuse de donner à l'ouvrier un ouvrage suffisant.

§ 83. Par la cessation de l'exploitation ou la mort de l'ouvrier le contrat de travail est résolu.

Cependant dans le cas de congé prématuré de l'ouvrier, soit par suite de cessation volontaire de l'industrie, ou par suite d'une faute de l'industriel, ou par cas fortuit, l'ouvrier est en droit d'exiger un dédommagement pour le délai de congé inobservé.

§ 84. Quand l'industriel sans motif légal (§§ 82 et 101) congédie prématurément un ouvrier, ou que par sa faute il donne à celui-ci l'occasion de résoudre prématurément le contrat de travail (§ 82A) il est tenu, de bonifier à l'ouvrier le salaire et les autres profits convenus pour toute la durée du délai de congé, spécialement pour le reste du délai de congé.

Départ prématuré.

§ 85. Lorsqu'un ouvrier sans motif légal (§§ 88A et 101) quitte prématurément son patron, il se rend coupable d'une contravention à la loi sur la règlementation de l'industrie, et doit être puni conformément aux dispositions de cette loi. En conséquence l'industriel est en droit, de faire obliger l'ouvrier par l'autorité à reprendre l'ouvrage pour le temps restant encore à courir et d'exiger un dédommagement.

§ 86. Un industriel qui prend un ouvrier en travail alors qu'il savait quand il l'a pris, que celui-ci n'avait pas accompli régulièrement son contrat de travail chez son précédent patron, ou qui conserve au travail un tel ouvrier après avoir appris l'irrégularité, se rend coupable d'une contravention à la loi sur la règlementation de l'industrie et est responsable avec l'ouvrier du dommage causé par celui-ci au précédent patron.

Il en est de même de l'industriel, qui entraine un ouvrier à rompre son contrat vis-à-vis de son patron.

Le patron ainsi abandonné a le droit d'exiger pour le temps restant à courir, la rentrée de l'ouvrier parti arbitrairement.

Tableau-liste des ouvriers.

§ 88. Dans chaque entreprise industrielle il sera tenu un tableau sous forme de livre renseignant tous les ouvriers par nom et prénoms, âge, lieu d'origine, commune ayant délivré le livret, la date d'entrée, le nom du patron précédent, l'emploi occupé, la caisse de maladie à laquelle appartient l'ouvrier, la date de sortie. Sur demande ce registre sera soumis à l'autorité.

Cette loi ne modifie en rien le règlement de police au point de vue de l'inscription aux registres de population.

Règlement de travail.

§ 88A. Dans les fabriques et entreprises industrielles occupant dans des locaux communs plus de 20 ouvriers, il sera affiché un règlement de travail signé par le patron, dont il sera donné connaissance aux ouvriers lors de leur entrée, indiquant l'heure à laquelle commence la journée et portant des prescriptions sur les points suivants :

a) au sujet des différentes catégories d'ouvriers, ainsi que le mode d'emploi des femmes et jeunes ouvriers ;

b) de quelle façon les jeunes ouvriers doivent jouir des écoles prescrites ;

c) sur les jours de travail, commencement et fin de la journée et les délais de repos ;

d) le temps de la confection des comptes et le payement des salaires ;

e) sur les droits et obligations du personnel surveillant ;

f) sur la conduite à tenir vis à vis des ouvriers en cas de maladie ou accident ;

g) sur les amendes en cas de contravention à ce règlement et leur emploi, ensuite sur les retenues de salaires ;

h) sur les délais de congé et les cas dans lesquels le travail (le contrat) peut être résolu immédiatement.

Le règlement de travail sera au moins huit jours avant son affichage soumis en double exemplaire à l'autorité industrielle qui renverra l'un d'eux muni de son visa à l'industriel si elle n'y trouve rien de contraire à la loi.

Les amendes.

§ 90. Les amendes qui pour contravention seront infligées aux ouvriers ainsi que leur emploi seront inscrites dans un tableau tenu à l'inspection de l'autorité et des ouvriers, et qui sera soumis à l'autorité industrielle, quand un ouvrier croira avoir à se plaindre de son application ou emploi.

Représentants des patrons.

§ 91. Ce qui est dit dans ce chapitre au sujet des industriels comme patrons ou maîtres, est aussi valable pour leurs représentants, à moins que certaines dispositions, par leur nature, ne soient applicables qu'aux patrons.

CHAPITRE III

Commentaire de quelques dispositions

SOMMAIRE : Observations. 1. Division. — 2. Du payement du salaire.
A. Mesures de sécurité et d'hygiène. — 1. Principe. — 2. Application : Musée.
B. Règlement de travail. — 1. Nature du règlement. — 2. Son influence sur la paix sociale. — 3. Il importe que le règlement embrasse non seulement les droits du patron et les devoirs de l'ouvrier, mais encore les droits de l'ouvrier et les devoirs du patron. — 4. Objections et réponses. — 5. Mise en œuvre. — 6. Projet de réglement ébauché par les inspecteurs.
C. Comités ouvriers. — 1. Leur importance sociale. — 2. Organisation. — 3. Leur salutaire influence.

OBSERVATIONS

1. Nous ne reprendrons pas un à un tous les articles de la Gewerbe-Ordnung : ce qui serait trop fastidieux après l'étude minutieuse que nous avons faite de la législation suisse.

L'examen des grandes lignes offrira plus d'intérêt. M. Migerka, l'inspecteur en chef, dans ses rapports généraux, s'arrête avec prédilection à trois mesures spéciales qui se présentent comme les trois moyens les plus propres à réaliser l'amélioration sociale de la classe ouvrière et la paix industrielle en général : *a*) les précautions de sécurité et d'hygiène; *b*) le règlement de travail; *c*) les comités ouvriers.

2. Mentionnons cependant que le salaire se paie d'ordinaire le samedi, par semaine ou par quinzaine. On spécule parfois sur le salaire en prolongeant le temps d'épreuve ou en prétextant l'inaptitude de l'ouvrier. La question des retenues offre maintes difficultés : on rend parfois l'ouvrier responsable de fautes qui ne viennent pas de

lui. De plus en plus on renonce malheureusement à la nécessité du congé. Voici l'intéressant commentaire que publiait sur les dispositions légales du salaire le Rapport sur les Conditions du Travail en Autriche:

« A défaut de conventions contraires, le salaire devra être payé à l'ayant droit à la fin de chaque semaine.

Il devra être payé en *argent comptant*. La datio in solutum n'est pas valable. Par exception les ouvriers qui y auront préalablement consenti pourront recevoir en déduction sur leurs salaires, le logement, le chauffage, la jouissance d'un terrain, les remèdes et les soins du médecin, les outils, la matière première des objets qu'ils auront à fabriquer, le repas quotidien, les denrées alimentaires, à la condition que ces fournitures et avantages ne soient pas évalués au-delà de leur prix réel. Mais en dehors de ce qui vient d'être énuméré, la règle est que le patron ne doit rien vendre à crédit et surtout pas de boissons spiritueuses, ni se libérer autrement qu'en argent. Toute clause conventionnelle qui y serait contraire serait nulle, et l'ouvrier qui aurait reçu une marchandise quelconque en payement de son salaire serait autorisé à en réclamer à toute époque le montant en argent comptant, sans qu'on puisse lui opposer le fait accompli et son propre consentement. Et si dans ce cas, la marchandise donnée en guise de payement se retrouve en nature chez l'ouvrier, ou si celui-ci paraît en avoir tiré profit, cette marchandise ou la somme qui en représente la valeur ne seront pas remises au patron. C'est la caisse des malades de la corporation ou de la fabrique qui en bénéficiera. Ces mesures sont autant de dérogations aux principes du droit civil. Mais elles se justifient par ce fait que, de tous les modes de paiements le paiement en argent est pour l'ouvrier le plus sûr, le plus simple, le plus avantageux et qu'il le préserve des dangers du Truck system. La loi est sévère pour les chefs d'industrie qui se rendent coupables d'infraction aux dispositions qui précèdent. Elle les frappe d'une amende de 10 à 400 florins et s'ils sont insolvables et particulièrement repréhensibles, elle substitue la prison à l'amende.

Mais il est des cas, bien entendu où les patrons sont autorisés à opérer des *retenues sur les salaires* et traitements de leurs ouvriers. C'est lorsque ceux-ci n'auront pas versé aux caisses d'assurances contre les accidents et maladies le montant de leurs cotisations obligatoires. Comme les chefs d'industries sont tenus alors de faire les

versements pour le compte des ouvriers en retard, ils sont admis par contre à se récupérer de leurs avances sur les salaires qu'ils leur doivent. Seulement il leur est prescrit de faire ces prélèvements au moment même de chaque paie. S'ils laissent s'écouler un mois sans faire usage de leur droit, c'est tant pis pour eux. Ils ne peuvent plus imputer sur les salaires ultérieurs ce qui leur était dû et ce qu'ils ont négligé de compter sur les salaires précédents. La loi n'a pas voulu que le salaire hebdomadaire, par exemple, de l'ouvrier pût être absorbé tout entier par les retenues des patrons. Le Code Civil prévoit le cas où le patron est en retard pour le paiement des salaires. « Il n'en est pas moins tenu, dit-il, à dédommager complètement ses ouvriers. » Il leur est dû aussi un dédommagement, sinon complet du moins « convenable » si par suite d'un accident, ou par le fait de l'entrepreneur, ils n'ont pu accomplir qu'une partie de leur tâche.

Par une disposition bienveillante, la loi sur l'industrie a voulu que les salaires des personnes en « service d'une manière stable » (c'est-à-dire engagées pour un an, par exemple) ne fussent *pas saisissables* s'ils ne dépassaient pas 600 florins. Au-dessus de ce chiffre, les principes du Code Civil redeviennent applicables pour la partie qui l'excède. Toutefois le patron reste toujours en droit de retenir sur le salaire de ses employés quels qu'ils soient, le montant de ce qui lui est dû pour matériaux fournis ou sommes déboursées. Exception est faite en outre, au privilège de l'insaisissabilité des salaires même s'ils sont inférieurs à 600 florins, en faveur des créances ayant pour objet le recouvrement des impôts, la perception des taxes administratives, l'entretien des caisses d'assurances.

Enfin, la loi du 29 avril 1873 et la loi du 10 juin 1887 déclarent insaisissables « chez les gens de métier, chez les ouvriers à la machine et à la main, les objets nécessaires à l'exercice personnel de leur profession, les vêtements, lits, linges, ustensiles de maison ou de cuisine, les fourneaux et poëles, les provisions de denrées et de chauffage faites pour deux semaines, en tant que tout cela soit indispensable au débiteur, à sa famille et aux serviteurs qui vivent sous son toit ».

A. Mesures de sécurité et d'hygiène.

1. L'art. 74 exige d'une manière générale tous les soins raisonnables pour la moralité, la santé et la sécurité des ouvriers.

La vie, la santé sont des biens inestimables qu'il faut garantir aux travailleurs, êtres précieux puisqu'ils sont de même nature que tout homme. Le développement de l'industrie et la prospérité économique de la société exigent d'ailleurs que l'ouvrier conserve sa force de travail, sa force de vie et de procréation, aussi longtemps qu'il est possible. Il devient de sentiment commun que mieux vaut prévenir un accident que de le réparer quand il est arrivé : on ne parvient même jamais, avec toute la générosité qu'on peut y mettre et avec tout l'argent qu'on versera, à rendre l'intégrité au corps mutilé, la vie agréable, libre et complète au travailleur devenu maladif, le père avec sa protection et son autorité à ses enfants orphelins. En dehors de toutes considérations pécuniaires, l'industriel est donc amené par la loi et les nécessités sociales à prendre des mesures préventives.

On comprend aisément la haute portée morale de l'art. 78.

2. Dans l'application du principe, l'Autriche a montré une activité et une initiative pratiques dignes d'être proposées en exemple à tous les pays industriels.

Les inspecteurs, répandus dans toute l'étendue de l'empire, y propagent le fruit de leurs études, de leurs observations, de leurs comparaisons. Ils initient les patrons, vulgarisent les meilleurs systèmes et tiennent l'œil à ce qu'on les emploie.

Dans cet ordre de fait, une institution très féconde a dû le jour à M. Migerka : nous voulons parler du *Musée industriel et hygiénique de Vienne.*

On en trouve l'histoire très complète dans l'ouvrage de M. Van Overbergh sur les Inspecteurs du Travail et c'est bien là sa place puisque ce sont les inspecteurs qui librement en ont jeté les bases.

Ce musée réunit et centralise toutes les innovations, toutes les améliorations apportées au mécanisme industriel.

Son but en effet est « de contribuer à la recherche des moyens d'arriver à une sécurité aussi grande que possible, contre les dangers qui menacent la vie et la santé dans les établissements industriels, de soutenir tous les efforts qui se font dans cette direction et d'agir comme stimulant et comme conseiller en ce qui concerne l'introduc-

tion, la propagation et la nature des moyens destinés à augmenter le bien-être des ouvriers » [1]).

L'exposition permanente de ces modèles à Vienne, les explications orales qu'on en donne à tous, entretiennent les connaissances des inspecteurs et finissent par vaincre la résistance des industriels et par pénétrer dans l'esprit des ouvriers.

Les doubles de ces modèles forment le contingent d'expositions volantes qui ont été répandre leurs enseignements à Prague, Pilsen, Aussig, Reichemberg, Olmütz, Eger [2]).

C'est bien la meilleure méthode de vulgariser les derniers perfectionnements apportés au matériel de l'usine en ce qui a trait à la sauvegarde des travailleurs, et d'amener par la force des choses l'adoption de l'outillage le moins dangereux et des appareils les plus simples de préservation. Aussi ne tarit-on pas d'éloges, de tous côtés, sur l'heureuse institution. Par l'exposition des éléments réunis à Vienne et ainsi soumis à la connaissance publique, on stimule les tentatives privées, on ne laisse perdre aucun effort, aucun progrès, et on instruit non seulement l'Autriche mais tous les peuples voisins.

Chaque année les rapports inspectoraux recueillent des témoignages d'admiration pour cette mesure salutaire et constatent une amélioration dans l'emploi des précautions de santé et de sécurité [3]).

L'an dernier, la société comptait 522 membres et près de 4000 visiteurs. Sur 54.500 fl. on dépensa 27.000 fl. pour les modèles et exposés graphiques. La bibliothèque s'agrandit et l'on entra en rapport avec de nouvelles associations de l'étranger. Le nombre de tracts ouvriers publiés atteignit le chiffre de 50. Une exposition particulière fut organisée à Innsbruck. Tout montre que cette manière d'enseigner est féconde en résultats [4]).

B. Règlements de Travail.

1. Ce règlement est apprécié d'une manière très large par tous ceux qui se sont occupés du Code industriel autrichien et cette appré-

[1]) Art. 2 des statuts. Cité dans les Inspecteurs du Travail p. 400.
[2]) Loc. cit. p. 403.
[3]) Bericht Jahr. 1890, Allgemeiner Bericht pp. 7, 8, 9, 10, 11, 12.
Bericht Jahr. 1893, Allg. B. pp. 14, 15, 16.
[4]) Bericht Jahr 1893, Allg. B. p. 16.

ciation est comme une conséquence de la manière large et profonde dont les législateurs et les sociologues autrichiens ont entendu établir ce règlement.

On lit dans le rapport déjà cité sur les *Conditions du travail* [1]) cette analyse très juste : « Un contrat de travail implique un règlement de travail. Ce règlement n'est pas autre chose que l'ensemble des conditions du contrat. C'en est l'application, la mise en œuvre. L'Etat n'a point à intervenir pour le rédiger, pour l'imposer. Il n'intervient que pour exiger qu'il en soit fait un dans les établissements industriels qui comptent plus de vingt ouvriers ».

Dans les rapports savants de M. Migerka, le règlement apparaît encore dans toute son importance.

Tout le contrat de travail se concentre dans le règlement de travail (Arbeitsordnung); il s'y trouve en germe, en puissance; ou mieux encore, il s'y développe en ces multiples détails qui ne font jamais l'objet d'un débat préalable entre le maître et l'ouvrier, surtout dans notre ère d'industrialisme étendu et complexe.

Le règlement donne donc le reflet, l'image agrandie, nettement marquée, des relations qui existent en fait entre les deux parties. Montrez-moi votre règlement et je vous dirai l'esprit qui règne à la fabrique.

Cependant, pour qui veut bien comprendre ce qu'exige la loi, le règlement n'est pas un règlement de maison (Hausordnung); ce n'est pas un ensemble de mesures disciplinaires; ce n'est pas non plus l'ensemble des ordres imposés par le donneur d'ouvrage au preneur : c'est un vrai contrat très complet, contenant les droits de chacun mais aussi ses devoirs.

2. La paix sociale est à ce prix d'ailleurs. Si on n'établit pas clairement et réciproquement avec justice les obligations réciproques, au moment où les difficultés surgissent on ne trouvera sous la main nul moyen prompt et efficace de les trancher. Chacun se donnera raison n'ayant que son propre jugement pour toute boussole. Dans cette obscurité, les malentendus se formeront comme des nids de vipères.

[1]) p. 23.

Et si même les ouvriers n'élèvent pas trop haut leurs réclamations, ils n'en souffriront pas moins, ne travailleront qu'avec de secrets ressentiments et l'entente désirable sera rendue impossible. Si au contraire les travailleurs s'insurgent ouvertement, trop souvent le maître qui se croit investi d'une autorité absolue voudra faire plier sous son vouloir ceux qui résistent ou réclament. Les bons maitres certes n'ont pas besoin d'un règlement préalable pour appliquer la justice : mais d'abord ce règlement préalable écarte les malentendus, éloigne toute idée de despotisme ou de soupçon de despotisme; et ensuite dans la plupart des cas c'est un surveillant [1]) incapable et autoritaire qui tient en main la direction effective pour les détails de la gestion journalière. Il importe donc beaucoup d'avoir un code complet des droits et des devoirs de chacun.

3. Le patron sera complètement en conformité avec le texte de la Gewerbe-Ordnung s'il ne mentionne que ses droits à lui, en tant qu'ils n'ont rien d'illégal; les autorités industrielles chargées du contrôle ne pourront rien dire; mais l'esprit de la loi sera manifestement méconnu par cette manière d'agir. « Le § final des articles de la Gewerbe-Ordnung relatifs au règlement de travail dit notamment que les autorités industrielles ont à examiner dans les exemplaires qu'on leur remet s'il n'y a rien de contraire à la loi. Si le patron prend toutes les dispositions légales qui déterminent les devoirs des ouvriers, omet ou néglige les siennes propres, le règlement doit être visé pour autant qu'il applique l'art. 88 a. G. O. et cependant on ne peut prétendre que ce règlement est conforme à sa raison d'être. Cela suffit au texte de la loi mais non à son désir [2]) ».

Partant de cette idée que le règlement doit être complet, on aboutit nécessairement à en faire un règlement juste. En effet, le patron qui formule a priori les conditions du travail avant que son amour-propre,

[1]) Le rapport général pour l'exercice de 1892 reproduit différents extraits des rapports spéciaux où l'on se plaint du personnel de surveillance. Tantôt ce sont des contre-maîtres improvisés qui ne se rendent pas compte de la délicatesse de leur mission; tantôt ce sont des surveillants qui veulent implanter du coup dans le nouvel établissement où ils se trouvent toutes les règles de leur ancienne fabrique; tantôt ce sont des hommes grossiers et rudes qui abusent de leur autorité.

[2]) Allgemeiner Bericht 1892 p. 14.

son intérêt ou son autorité soient compromis dans un conflit sera mieux disposé à ordonner sagement, équitablement les choses. La publication au grand jour de son règlement de travail lui fera craindre de voir ses exigences dévoilées. Les ouvriers peuvent discuter en connaissance de cause et justifier leurs réclamations. Les autorités et les inspecteurs, pleinement éclairés, useront de leur influence pour améliorer les clauses qui offriraient prise à la critique.

En réalisant la justice le règlement d'atelier devient pour l'ouvrier un code où tous ses droits sont inscrits et où sa dignité puise la meilleure garantie. La paix sociale y trouve un gage assuré.

Cette influence bienfaisante est sans doute ce qui détermine çà et là et d'année en année, des industriels non soumis à cette obligation à instituer cependant chez eux le règlement d'atelier [1].

4. Certains prétendent cependant que les conditions mêmes de l'industrie, le double jeu des forces économiques, les rapports si complexes et si changeants de l'offre et de la demande, la situation dépendante des ouvriers, rendent impossible la réalisation d'un ensemble de règles précises. Mais à cela on peut répondre qu'il existe des relations générales suffisamment stables pour permettre de stipuler [2]. La justice réclame pour l'ouvrier d'ailleurs des garanties contre les perturbations constantes et l'aveugle tyrannie des faits économiques.

D'autres prétendent que l'industriel est vinculé par ce règlement obligatoire pour certains points. Nous avons déjà vu plus haut comment le texte en lui-même laisse toute latitude au maître pour ne prescrire que ses droits. Mais on peut répondre plus complètement en faisant remarquer la grande variété des règlements, signe incontestable de la liberté laissée aux patrons [3].

5. Malgré l'indiscutable importance de cette mesure légale, les inspecteurs, tout en se félicitant des progrès continus, déplorent

[1]) Allgemeiner Bericht 1891 p. 10 (citant le B. III. A. B.)
Allgemeiner Bericht 1893 p. 17.
[2]) Allg. B. 1890 p. 13. V. égal[t] Revue Générale Juin 1893, Hier et Demain par V. Brants p. 141.
[3]) Allg. Bericht 1893 eod. loco. Brants, id.

chaque année l'absence de règlement dans de nombreuses industries. En 1892, pour l'année précédente, l'inspecteur du II. A. B. évaluait à 30 °/₀ le nombre des fabriques qui n'avaient pas encore appliqué cet article de la Gewerbe-Ordnung. C'est à peu près la situation générale.

A côté de ces lacunes, il faut aussi mentionner les défectuosités nombreuses qui se rencontrent dans les règlements établis. C'est ainsi qu'on relève souvent l'absence de certaines prescriptions obligatoires; ou bien l'existence de prescriptions absolument contraires à la loi (par exemple sur le travail des femmes et des enfants). Parfois aussi le texte est peu clair, prête à l'ambiguité ou se perd dans des détails absolument en dehors de son objet. On signale aussi des clauses inadmissibles, iniques, comme celle-ci : faculté de renvoyer l'ouvrier dès son entrée le matin à l'usine ou pendant le jour sans indemnité pour son déplacement et sa perte de temps, sans payement du salaire pour le restant de la journée [1]; autre exemple moins criant : payement uniquement le samedi ce qui met les ouvriers renvoyés en semaine dans la nécessité d'attendre leur solde jusqu'à ce jour [2].

Parfois des industriels modifient leur règlement sans passer par les formalités de l'approbation. Ils s'en réfèrent aussi, dans certains cas, à un règlement spécial, à un supplément quelconque qui peut dénaturer le règlement principal ainsi que cela s'est vu dans le 1er arrondissement où on élevait le temps de travail sans que les pauses proportionnelles fussent établies corrélativement [3].

Le dédain qu'on a trop souvent pour le règlement, la méconnaissance de sa haute valeur apparaissent du côté des patrons qui ne donnent pas une publicité suffisante à l'Arbeitsordnung, ou en imaginent de différents pour les différents locaux de leur fabrique, remettent aux ouvriers des exemplaires qui diffèrent du texte affiché — et du côté des ouvriers qui ne s'inquiètent pas de sa teneur et le transgressent à

[1]) Allgemeiner Bericht 1892 p. 14 citant le B. I. A. B.

[2]) « Pour l'avenir, dit l'inspecteur du I. A. B. 1893, pour écarter ces plaintes je fus amené, et cela me réussit, à faire introduire dans les règlements sur lesquels j'avais quelque influence un texte par lequel on déclare que tout ouvrier renvoyé pendant la semaine recevrait immédiatement son salaire ».

[3]) Bericht Kulka 1890 p. 54.

l'envi des patrons [1]). « Pour le patron, dit très justement M. Migerka, la rédaction des dispositions suffisantes et leur compréhension par l'ouvrier, sont non seulement un devoir prescrit par la loi mais aussi une mesure de prudence; et de même faut-il que l'ouvrier apprécie mieux ce document que la loi et l'organe qui applique cette loi font l'objet de leur sollicitude, non seulement dans l'intérêt du patron et de l'ouvrier, mais plus encore dans celui de la société ».

Une certaine unité se produit parfois dans des industries similaires d'un même district. On cite souvent le cas des établissements métallurgiques de Vienne qui ont un règlement uniforme [2]), œuvre commune des industriels et des ouvriers membres du Gewerbegericht der Metallindustrie in Wien. Ce fut le premier exemple de l'espèce. Aujourd'hui par suite des modifications apportées à la législation industrielle on est en train de refondre ce règlement important.

6. Il y a quelques années, les inspecteurs réunis ont discuté longuement la question du règlement de travail et ont élaboré de commun accord un projet ou plutôt une ébauche qui rend d'appréciables services. Nous en donnerons une idée en transcrivant les notions les plus importantes ou les plus intéressantes qu'il renferme.

ÉBAUCHE D'UN RÈGLEMENT DE TRAVAIL

A noter. Avant d'entrer en vigueur, le règlement est soumis au visa des autorités industrielles. — Requêtes et annexes sont dispensées du timbre. — Les prescriptions qui ont pour objet la sécurité et l'hygiène sont insérées d'après les circonstances dans un supplément et affichées dans les salles de travail que cela concerne.

(Indication de l'entreprise.)

ADMISSION

§ 1. Chaque ouvrier, sans distinction d'âge et de classe, avant d'entrer dans la fabrique doit se munir du livret prescrit par la loi qui est pris et conservé à son entrée au travail par le maître ou le

[1]) Allgemeiner Bericht 1890 p. 13,
Allgemeiner Bericht 1892 p. 13, 14.

[2]) Bericht 1886 p. 63. Revue Générale, juin 1893 Hier et Demain par V. Brants p. 150. Le régime corporatif au XIXe siècle par V. Brants p. 155.

directeur contre remise d'un certificat. A la sortie régulière de l'atelier, le livret est restitué.

Les enfants avant 14 ans accomplis ne sont pas acceptés dans la fabrique.

EMPLOI DES COMPAGNONS DE TRAVAIL

§ 2. *a)* Catégories d'ouvriers.

Les catégories d'ouvriers employés dans l'établissement sont :

. . . . . .

b) Emploi des femmes et enfants.

Les femmes et les enfants ne sont employés qu'aux travaux plus légers proportionnés à leurs forces physiques.

Travail de nuit. Femmes en couches.

INSTRUCTION DES JEUNES OUVRIERS

§ 3. .....

TEMPS DE TRAVAIL ET REPOS

§ 4. .....

RÈGLEMENT ET PAYEMENT DU SALAIRE

§ 5. La semaine de salaire commence au... et finit au...

Le payement des salaires échus se fait ... et s'obtient après déduction A) des montants dûs à la caisse des malades et à l'éventuelle assurance contre les accidents; B) des amendes; C) des loyers; E) ..... toujours en argent comptant.

Remarque. On spécifiera ici si le règlement de compte se fait au même jour que le payement. On spécifiera si l'on paie à la journée ou à la tâche et dans ce dernier cas, les modalités du règlement et les bases pour le payement d'avances.

On déterminera ici aussi les délais dans lesquels les réclamations contre le règlement ou le payement doivent être élevés.

OBLIGATIONS ET DROITS DU PERSONNEL DE SURVEILLANCE

§ 6. Les membres ou préposés ont à diriger les ouvriers dans l'accomplissement de leur travail et par conséquent à surveiller que les divers travaux s'exécutent régulièrement et en observant les précautions imposées et que les dispositions du règlement de travail soient ponctuellement observées. Ils ont le droit d'infliger un blâme

aux ouvriers qui se rendent coupables de l'une ou l'autre faute, de leur infliger des amendes et de les dénoncer à la direction s'ils retombent souvent.

Les mots injurieux sont interdits.

Les plaintes que les travailleurs auraient à faire valoir sont directement soumises au directeur de la fabrique.

Pour l'acceptation et le renvoi des compagnons de travail il n'est exigé que...

TRAITEMENT DES MALADES ET DES ACCIDENTÉS

§ 7. ...

CONSERVATION DES MACHINES ET OUTILS

§ 8. Chaque ouvrier est obligé de tenir les outils lui confiés et les machines propres et en bon état et d'indiquer de suite à son chef toutes les avaries et tous les besoins de réparations.

Chaque ouvrier est en outre obligé de mettre en œuvre les dispositions de sûreté ordonnées ou appliquées dans l'industrie pour la sécurité contre les mouvements et de suivre strictement les prescriptions y relatives.

RÈGLES GÉNÉRALES DE RAPPORTS

§ 9. Tous les ouvriers doivent s'appliquer à avoir une conduite régulière et convenable, à éviter les querelles et les rixes, et à exécuter ponctuellement les ordres de leurs préposés. Il est interdit d'apporter ou de faire venir de l'eau-de-vie dans la fabrique. On ne peut prendre de repos qu'aux pauses règlementaires.

Remarque. On peut ici exiger des mesures de sûreté contre le danger d'incendie, défendre de fumer dans la salle de travail et ordonner que pipe et briquet seront déposés dans une place spéciale avant l'entrée à la fabrique, etc...

AMENDES

§ 10. Les violations des prescriptions de ce règlement de fabrique sont punies comme suit :

1. La première fois par une réprimande.

2. La seconde par une amende jusqu'à la valeur d'un demi salaire journalier dans l'espace d'une semaine.

3. La troisième par le renvoi.

Toutes les amendes conventionnelles sont versées dans..... et

mentionnées sur un relevé dont la connaissance reste ouverte aux autorités et aux ouvriers.

Remarque. Si c'était possible, il faudrait renoncer aux amendes.

CONGÉ

§ 11. La dissolution régulière du contrat de travail ou de salaire se produit de part et d'autre par un préavis de ..... jours.

Remarque. Pour éviter le plus possible les procès, on devrait ici fixer le congé pour le travailleur à la tâche.

FIN DU CONTRAT DE TRAVAIL

§§ 12, 13. Voir art. 82. G. O.

Remarque. Ces §§ 12 et 13 peuvent manquer si au § 11 on a décidé que la sortie et le renvoi de l'ouvrier se feront toujours sans congé.

RENVOI ET SORTIE PRÉMATURÉS

§ 14. Dans le cas de renvoi prématuré d'un ouvrier sans une raison légale (§ 12) ou en suite de la renonciation volontaire à l'exploitation, ou par suite d'un hasard frappant le patron, ou par la faute de celui-ci, l'ouvrier sera indemnisé pour la privation du délai de congé.

La sortie prématurée d'un ouvrier, irrégulière, sera punie comme infraction à la loi industrielle d'après les dispositions légales de celle-ci. L'industriel est fondé, en ce cas, de faire amener et retenir le travailleur par les autorités à la besogne pour le temps qui restait à faire et de demander des dommages-intérêts pour la perte subie par la sortie prématurée.

Remarque. Même observation qu'aux §§ 12 et 13.

DEVOIR DE L'OBSERVATION DU RÈGLEMENT

§ 15. Chaque ouvrier entrant dans la fabrique reçoit un exemplaire de ce règlement et s'oblige par son entrée à observer ponctuellement les dispositions de ce règlement qui représente le contrat entre le fabricant et ses ouvriers et qui, depuis le jour où il a reçu le visa des autorités industrielles de l'Empire, possède force obligatoire.

Date Signature de l'industriel

Ce modèle est suivi d'un supplément relatif aux apprentis qui ne rentre pas dans le cadre général de notre étude.

C. Comités ouvriers.

1. Sans être imposés par la loi, ils s'implantent petit à petit et produisent des effets marquants.

Les inspecteurs et en particulier M. Migerka encouragent leur institution. Deux motifs les y décident. D'abord le règlement de travail pour être bien connu, bien étudié, et approuvé par les ouvriers réclame chez ceux-ci une organisation quelconque au moyen de laquelle on puisse délibérer et discuter. D'autre part cette organisation donnant une forme précise aux griefs latents favorise les réclamations justes et les concessions nécessaires de même qu'elle offre au maître une discipline et un corps pour mieux recevoir ses ordres et ses explications. Les ouvriers sont ainsi relevés à leurs propres yeux et plus conscients de leur responsabilité. Un cercle de patrons n'hésitait pas à dire à ce sujet qu'on doit y voir l'intérêt des ouvriers préféré au succès propre de l'industrie, la solidarité des deux facteurs de l'entreprise affirmée, et que le patron qui remplit ses devoirs n'a rien à craindre. La discipline, disent-ils, ne sera pas ébranlée mais placée sur une base plus morale. Cette éducation des ouvriers sera le meilleur remède contre les utopies et les revendications irréalisables. D'autres industriels affirmaient que l'abîme qui aux yeux des ouvriers sépare la classe des employeurs de celle des mercenaires ne serait comblé ni par de hauts salaires, ni par des réductions de travail mais par une conception différente des rapports réciproques et par le relèvement de la personnalité du travailleur.

2. Les membres sont choisis parmi les ouvriers les plus anciens, et ils entretiennent des relations avec leurs compagnons et les chefs d'industrie sur une foule de questions : bains, jardins d'enfants, bibliothèque, prescriptions de règlement, apprentissage, administration des caisses de secours ou de maladies, etc. Ces hommes de confiance peuvent aussi servir à garantir le respect du règlement par leurs compagnons. On voit aisément quelle vie développée les comités ouvriers doivent prendre et quelle variété de formes ils peuvent revêtir.

3. La société par actions de construction de machines et de wagons de Simmering en a institué un en 1890 et son chef déclarait que son

comité avait montré qu'il constituait un ferme soutien de l'autorité légitime [1]). En 1891, l'association lainière de Brun se ralliait pleinement à la mesure en justifiant sa manière de voir par les considérations les plus hautes [2]) et demandait qu'on la rende obligatoire parce que la condition d'une bonne entente entre patrons et ouvriers est l'égalité de droits de ceux-ci dans une même industrie régionale.

Chaque année on signale des progrès, [3]) une extension nouvelle, comme chaque année on relève les bons effets de pacification naturellement produits. On peut en puiser les preuves à pleines mains dans les rapports inspectoraux. Des difficultés de salaire ont été aplanies et ne se sont plus renouvelées par suite de l'intervention du conseil [4]). Là où les récriminations étaient fréquentes, on n'entend plus de plaintes après l'institution nouvelle, et s'il s'en produit encore c'est parce que les difficultés n'ont pas été soumises au comité qui probablement les eût dissipées [5]). « Des industries où l'on a établi ces comités ouvriers, je n'ai reçu que deux plaintes, dit l'inspecteur de Bohème. Je considère cela comme très minime en comparaison du nombre infini des plaintes pour les années précédentes et j'entrevois là la bonne action de cette nouvelle institution que je salue avec joie. Et encore, dans ces deux cas, les plaintes n'avaient pas été adressées au comité en question que cela concernait et ainsi étaient anticipées ». Et M. Migerka [6]) ajoute : « Dans l'intérêt de la paix publique et du tranquille développement de l'industrie, il est à désirer que les patrons ne se laissent pas détourner de la conduite ou même des devoirs librement consentis envers cet organe par les inévitables difficultés qui sortent de la nature humaine. Sous le rapport de la paix sociale, plus durable que la générosité ou l'esprit de sacrifice est un fort esprit de justice mais encore plus la manifestation pleine de bienveillance à l'égard de ses semblables ». Et cette organisation s'adapte aux plus vastes exploitations. Nous relevons en effet, dans le nombre des industries qui ont admis les comités, une fabrique de

[1]) Allgemeiner Bericht 1890 p. 16.
[2]) Allgemeiner Bericht 1891 pp. 11 et 12.
[3]) Allgemeiner Bericht 1891 p. 11.
[4]) Allgemeiner Bericht 1893 p. 19.
[5]) District de Bohème. Bericht 1892 V. égal[t] pp. 19, 20.
[6]) Allgemeiner Bericht 1892 p. 16.

bobines et de dentelles avec 200 ouvriers, une usine métallurgique avec 240 ouvriers, une fabrique de construction de machines et de wagons avec 1000 ouvriers. Parfois, chose curieuse, ce sont les ouvriers qui, méconnaissant leur intérêt, s'opposent à la création de ces conseils, par apathie ou par crainte d'une nouvelle surveillance; on cite des cas où 20 °/₀ seulement des ouvriers ont pris part au vote; d'autres fois, 80 à 94 °/₀. On peut déduire toutefois de cette attitude la preuve que le conseil n'est pas une arme de guerre contre les patrons puisque les ouvriers le considèrent parfois comme un moyen de mieux assurer la discipline et la surveillance.

Ce n'est pas la loi qui a imprimé le mouvement initial à ces essais; ceux-ci partent de l'initiative privée. Mais on l'a vu dans la première partie de notre étude sur l'Autriche, la loi se propose de reconnaître et d'organiser ces institutions nées librement, en leur laissant toutefois cet apanage de l'autonomie la plus complète.

TITRE V

Allemagne

BIBLIOGRAPHIE SPÉCIALE :

Rapports inspectoraux. Amtliche Mittheilungen aus den Jahres-Berichten der Gewerbe-Aufsichtsbeamten. 1891-1894 Berlin.

Rapports sur les Conditions du Travail. Allemagne. Paris 1891.

Brants. — Le Régime corporatif au XIXe siècle dans les Etats Germaniques. Louvain 1894.

Braun. — Traité pratique de Droit civil allemand. Bruxelles 1894.

Landmann (Robert von). — Die Gewerbeordnung für das Deutsche Reich, 2 vol. 1894-1895 München.

Lavollée. — Les Classes ouvrières en Europe. Allemagne. T. I. Paris 1884.

Morisseaux. — La Législation du Travail. Tome I. L'Allemagne Bruxelles 1895.

CHAPITRE I

Histoire de la législation industrielle

SOMMAIRE : 1. Les diverses ordonnances jusqu'en 1891. — 2. Aperçu du sort fait aux métiers. — 3. Gewerbe-Ordnung de 1891.

1. Le *Code Civil* qui a force de loi dans une partie de l'Empire n'est pas plus riche que le Code Napoléon.

Il faut chercher les prescriptions intéressant les classes ouvrières dans les diverses mesures de *législation industrielle*. Cette matière offre une grande complication tant à cause du morcellement de l'Allemagne en un grand nombre de principautés indépendantes que par suite des revirements nombreux que les Gouvernements firent subir à leur politique. Ainsi l'Allgemeine Gewerbe Ordnung proclamée en 1845 par la Prusse avec le principe de la liberté industrielle fut complètement remaniée dans un sens opposé par deux ordonnances de 1849 sous la pression de multiples réclamations ouvrières.

La Confédération de l'Allemagne du Nord revint formellement au principe de la liberté en 1869 dans l'Allgemeine Gewerbe Ordnung du 21 juin. « Après la proclamation de l'Empire Allemand, écrivait M. Brants en juin 1892, dans la Revue Générale, en exposant le Régime des Corporations dans l'Allemagne contemporaine, l'ordonnance industrielle fut successivement étendue aux divers Etats de la nouvelle fédération. Elle devint loi d'Empire ; mais ce n'est qu'après bien des transformations que la loi du 27 février 1888 l'a rendue obligatoire dans toute son étendue ». Diverses lois d'Empire qui prévalent sur toutes les ordonnances particulières ont depuis 1869 jusqu'en 1891 successivement apporté des textes nouveaux et complémentaires qui forment la Gewerbe Ordnung actuelle, ensemble très massif de législation industrielle où nous puiserons les éléments de notre étude.

Le premier fondement de la législation industrielle est donc la loi de 1869. Elle est sortie des tendances du parti national libéral, « représentant des intérêts de la finance et de la grande industrie » qui n'ont que faire des corporations et de la protection de l'ouvrier — et des théories libérales de Manchester qui avaient déjà par avance reçu leur consécration dans une circulaire prussienne de 1808 où l'on proclamait, d'après l'analyse donnée par M. Morisseaux : « L'augmentation du bien-être général ne peut être obtenue que par la liberté la plus complète possible... Les industries naîtront d'elles-mêmes... La concurrence que la liberté suscite entre producteurs protège les consommateurs contre le renchérissement des prix ».

La Gewerbe-Ordnung réglait les conditions exigées pour l'exercice de l'industrie, la situation des corporations et les rapports des divers facteurs industriels entr'eux. Partant du principe de la liberté du

commerce et de l'industrie, elle dépouille les gildes de leurs privilèges pour ne leur conserver qu'un caractère d'institution théorique et charitable, ce qui devait amener leur dépérissement. A côté de cela, se trouvaient diverses mesures concernant les ouvriers, telles que le repos dominical, le livret pour les enfants, l'interdiction du payement en nature etc...

On sentit bientôt le besoin de modifier. Il y eut des enquêtes, des projets et des contre-projets; de ce mouvement d'opinions et d'études sortit la loi du 17 juillet 1878 [1]) qui prit à tâche de rénover les dispositions du contrat entre patrons et ouvriers, de modifier les règles de l'apprentissage et de limiter le travail des jeunes ouvriers. Elle assurait davantage le repos dominical, étendait la nécessité du livret, défendait d'y faire des signes particuliers, etc...

Elle touchait au titre VII de la Gewerbe-Ordnung relatif aux ouvriers industriels, compagnons, aides, apprentis, ouvriers de fabrique.

Elle disposait d'abord d'une manière générale : en proclamant que la convention de travail est libre (art. 105), en se préoccupant du livret du travail et de certificat (art. 107 et seq.), en interdisant le truck'system (art. 115 à 119). On doit payer au comptant et en monnaie métallique. La loi se montrait ici moins rigoureuse que dans les dispositions de 1869 car aux fournitures permises exceptionnellement, (logement, outils, etc.) elle ajoutait la nourriture. Elle assimilait aux industriels les intéressés et les parents. Le payement illégal est nul mais l'ouvrier doit verser son équivalence dans une caisse ouvrière ou charitable afin de ne pas s'enrichir injustement.

L'art. 119 prescrivait des précautions et un enseignement professionnel pour les ouvriers de moins de 18 ans. L'art. 120 parle de la juridiction compétente pour juger les conflits. A ce moment même un projet complet sur les tribunaux industriels venait d'échouer.

La loi pénétrait ensuite dans le détail et définissait les rapports des aides et compagnons avec le patron. En voici l'analyse. Le maître est maître et commande mais il ne peut exiger des services domestiques (art. 121). Le contrat se résilie moyennant préavis de quinze jours,

[1]) Annuaire de Législation Etrangère 1878 p. 102 et sequ.

sauf convention disposant autrement (art. 122). L'art. 123 et l'art. 124 déterminent les cas de renvoi ou de rupture sans avertissement. L'art. 125 décrète la responsabilité du patron qui renvoie un ouvrier illégalement et du patron qui reçoit un ouvrier ayant quitté son maître irrégulièrement; cette mesure était réclamée par les industriels. Les rapports des apprentis avec leur patron (126 à 133), les rapports des ouvriers de fabrique avec leur patron (anciens 127 à 139), l'emploi des jeunes ouvriers (134 à 139) et les pénalités complétaient cette loi.

Le 23 juillet 1879 [1]) et le 1 juillet 1883 [2]) on apporta des modifications aux règles relatives à l'exercice de certaines professions.

Diverses lois dites d'assistance (Stutzungsgesetze) en opposition aux mesures de protection (Schutzgesetze) furent prises concernant l'assurance ouvrière.

Il y eut d'abord celle contre la maladie, le 15 juin 1883 modifiée par celle du 10 avril 1892 [3]).

Puis vint celle contre les accidents, le 6 juillet 1884 [4]).

Enfin celle du 22 juin 1889 sur l'invalidité prématurée et sur la vieillesse [5]).

2. L'histoire pleine de luttes des corporations est mêlée à cette législation; et cette histoire offre le plus grand intérêt puisque le métier fait vivre environ six millions d'allemands.

La loi provisoire du 8 juillet 1868 enlevait aux métiers le droit d'interdire à quiconque l'exercice de leur profession, supprimait la preuve de capacité et toute limitation du nombre d'apprentis et de compagnons. Elle abolissait [6]), ainsi que le fit également la loi de 1869, la corporation obligatoire comme telle, ce qui n'annihila pas les associations libres qu'on vit se maintenir de part et d'autre, par leur propre force mais en proie à de nombreuses causes débilitantes. Les travailleurs non associés se trouvaient plus misérables encore par le fait de

[1]) Ann. de Lég. Etrang. 1879 p. 97.
[2]) Ann. de Lég. Etrang. 1883 p. 157.
[3]) Les lois d'assurance à l'étranger, par Maurice Bellom, Paris 1892.
[4]) Ann. de Lég. Etrang. 1884 p. 121.
[5]) Ann. de Législ. Etrang. 1890 p. 182.
[6]) Le premier royaume qui supprima les corporations fut la Saxe en 1862.

leur isolement, des transformations économiques, de l'expansion de la grande industrie.

Une réaction ne devait pas tarder à se produire et elle se produisit par la loi du 18 juillet 1881. Dès 1879, on s'était inquiété de ce dépérissement et les partis conservateurs entamèrent une campagne qui n'a pas encore arrêté ses efforts. La loi du 18 juillet 1881 n'est qu'une première étape.

Elle définit la tâche professionnelle de la corporation : régler l'apprentissage et l'éducation industrielle — trancher les différends d'apprentis à maîtres — entretenir l'esprit de corps et l'honneur du métier — pourvoir à l'entretien et au placement des compagnons — favoriser les bons rapports entre maîtres et ouvriers, etc. ; mais sans accorder en outre le moindre privilège. Somme toute, ces corporations sont composées en ordre principal des patrons ; on y adjoint en ordre subsidiaire les ouvriers. On voulait, en réalisant ces modifications, permettre aux petits métiers de lutter contre les grandes entreprises.

Ces retouches importantes remaniaient les articles 97 à 104 de la Gewerbe Ordnung de 1869 [1]).

Après de nouvelles luttes conduites par le député conservateur Ackerman de Saxe où les Innungen sont plus florissantes qu'ailleurs, la loi du 8 décembre 1884 consent enfin pour les seules corporations le privilège d'avoir des apprentis. Si l'administration daigne y consentir « les patrons qui n'appartiennent pas à une corporation ne peuvent plus avoir d'apprentis ». Ce texte si court était plein de conséquences considérables.

La loi du 23 avril 1886 dispose qu'une décision du Conseil fédéral peut accorder aux unions de corporations la capacité d'acquérir sous leur nom des droits, des propriétés et autres droits réels sur les immeubles, de s'obliger, de demander et de se défendre en justice [2]).

En 1887, sur dix mille Innungen, 350 avaient reçu l'autorisation susdite [3]). Un nouvel effort fit sortir la loi de 1887 qui autorise l'administration susdite [4]) à prélever sur les travailleurs libres une part des frais

[1]) Ann. de Lég. Etrang. 1881 p. 141.
[2]) Ann. de Lég. Etrang. 1884. p. 87.
[3]) Ann. de Lég. Etrang. 1886 p. 101.
[4]) Ce renseignement est extrait de l'intéressant article de M. Brants, cité plus haut : « D'après M. Ackermann, il y en a ce moment là, séance du 12

que la corporation a soldés pour les auberges, les conseils d'arbitrage et les écoles professionnelles [1]). On trouvera dans cette progression nouvelle un certain retour à l'obligatoire antique que l'on veut reconquérir par la preuve de capacité, admise d'ailleurs déjà au Reischtag en 1890, et par une réglementation complète qui se trouve dans les vœux de plusieurs réformateurs. Ce défaut de reconnaissance légale n'empêche pas cependant qu'en fait on ait organisé cette épreuve. « A Berlin pour la seule année 1888, nous trouvons 162 Prüfungen chez les boulangers, 105 chez les cordonniers, 185 chez les charpentiers, 104 chez les tailleurs, 80 chez les barbiers, etc..... »

Depuis cette époque, le Gouvernement (M. de Berlepsch) a déposé un nouveau projet (1893) fédérant les corporations et réorganisant l'apprentissage ; mais on n'a pu encore voter ces innovations en butte à beaucoup de critiques de tout genre.

On prête actuellement au Gouvernement Allemand l'intention de rendre les corporations obligatoires, soit par associations d'un même métier, soit par groupements régionaux comprenant les ouvriers des différents métiers. Ces corporations composées d'après l'un ou l'autre de ces deux plans choisiraient des délégués qui constitueraient les Chambres du travail.

M. de Berlepsch, ministre du commerce et de l'industrie aurait déclaré que selon lui la petite industrie ne peut résister à la concentration des capitaux et à la grande société anonyme ou autre que par l'association et que la Société tout entière est intéressée à cette réorganisation des métiers. Les nouvelles sont contradictoires et certains disent que le Gouvernement impérial ne s'occuperait que des Chambres de Travail laissant aux Etats la charge de créer soit les associations professionnelles obligatoires soit les groupements régionaux.

A côté de ces corporations existent des associations libres et chrétiennes dont nous montrerons en quelques mots la gradation et la puissance [2]).

décembre 1888, dix à onze mille Innungen en Allemagne; en Prusse 700 ont obtenu le privilège de l'art. 100e (des apprentis). En Saxe il n'y en a que 6 et cependant la Saxe compte environ 1200 Innungen » p. 868 et 866.

[1]) Ann. de Lég. comp. 1887 p. 887.

[2]) Catholiques Allemands, A. Kannengieser, chap. III, II § 3, 4, 5.

Au premier degré, se trouvent les *Lehrlingvereine* ou cercles d'apprentis, très nombreux, mais dont la statistique manque. Au-dessus s'étendent les *Gesellenvereine* ou sociétés de compagnons, au nombre de 794, comprenant 80.000 compagnons célibataires. Enfin, au faîte, on trouve les *Meistervereine* qui englobent les compagnons devenus maîtres c'est-à-dire établis à leur compte, et les compagnons entrant en ménage. Ces institutions n'organisent pas le travail ; elles en procurent cependant aux ouvriers de la localité par les relations avec leurs compagnons et les maîtres, et aux ouvriers étrangers qui arrivent en ville par d'utiles renseignements ; elles instruisent, moralisent, récréent, organisent des caisses d'épargne, de secours en cas de maladie.

La grande industrie a dans le même esprit les *Arbeitervereine* d'origine plus récente mais qui ont déjà atteint le chiffre de 282 avec plus de 52,000 membres [1]. On divise ici en *Yunglingvereine* et en *Arbeitervereine* proprement dits où la religion dans la congrégation achève ce que la distraction, l'épargne et l'étude ont déjà commencé. Les ouvrières possèdent dans beaucoup de villes allemandes leur *Arbeiterinnenvereine* qui procure le logement et l'enseignement ménager. Il existe plus de trente cercles de ce genre.

Ces secours et ceux de la loi viennent à point aux travailleurs industriels pour soulager leur misère ainsi définie à son origine par Lavollée [2] : « Des journées pour ainsi dire illimitées, en retour de salaires infimes : telle fut, pendant de longues années la condition des classes ouvrières et surtout des ouvriers de fabrique ».

La persistance de la corporation dans la législation industrielle malgré ses adversaires, — les tendances du législateur vers les innovations, vers l'appropriation de ses décrets avec les temps présents en même temps que son souvenir et son respect pour les institutions anciennes arrêtent l'esprit de l'observateur et le font réfléchir : « La loi sur l'industrie de l'Empire, écrit M. Morisseaux, offre donc à la fois des dispositions s'appliquant à des institutions anciennes et des dispositions qui répondent aux besoins nouveaux. A ce point de vue, elle présente un intérêt tout spécial pour celui qui cherche dans l'histoire

[1] V. Brants loc. cit. et Kannengieser chap. II, section III, 1, 2, 3, 4, 5.
[2] Loc. cit. p. 156.

l'origine et le développement des faits. Elle mérite une attention particulière en ce que, régissant des industries d'organisations très diverses, s'adaptant à un mélange très compliqué de métiers, de petites et de grandes industries, elle vise à donner satisfaction aux nécessités des uns et des autres. Elle est remarquable, enfin, en ce qu'elle contient, réunies en un code unique, toutes les prescriptions relatives à l'industrie, qu'on trouve éparpillées dans des lois multiples chez d'autres nations. »

3. Une refonte de la Gewerbe-Ordnung allait se faire sous la pression d'un mouvement nouveau dans le monde politique.

La Suisse avait à deux reprises tenté de réunir une conférence internationale sur les questions du travail. Le jeune empereur Guillaume II, à peine sur le trône, prit les devants et par son rescrit du 4 février au Chancelier de l'Empire, provoqua, en mars 1890, l'importante assemblée où l'on discuta les plus graves problèmes économiques. Toutes les opinions se firent jour et de ces débats devait sortir un nouveau progrès, une expansion démocratique.

Immédiatement en Allemagne on se mit à l'œuvre; en suite d'une autre lettre du même 4 février au Ministre du Commerce, où l'Empereur demandait qu'on étudie les réformes nécessaires à la législation industrielle, on déposa des projets de loi qui n'étaient peut-être pas la concrétisation des vœux formulés à la Conférence de Berlin et relatifs à la réglementation du travail mais qui répondaient au besoin de faire mieux et de protéger plus efficacement les travailleurs.

D'abord fut votée la loi du 27 juillet 1890 [1]) sur les Tribunaux industriels dont nous n'avons pas à parler. Puis vint l'importante loi du 1 juin 1891 [2]), modificative de la loi sur l'industrie.

Le projet du Gouvernement fut déposé le 6 mai 1890 par M. de Caprivi et servit de base aux discussions; il fut remanié par une commission de 28 membres (dont M. Hitze fut rapporteur), à laquelle il avait été renvoyé après le vote en première lecture. Un

[1]) Ann. de Lég. étrangère 1890 p. 183 et Bulletin de la société de Lég. comparée 1891 p. 16 et sequ. Etude de Bellom.

[2]) Ann. de Lég. étrangère 1891 p. 167 et sequ. Notice et texte par M. Bellom. Bulletin de Lég. comp. 1891 p. 168 et suiv.; 294 et suiv.; 581 et suiv.; études de M. Bellom. Les Inspecteurs du travail par C. Van Overbergh p. 252 et suiv.

contre-projet fut déposé le 8 mai par les chefs socialistes et reproduit sous forme d'amendement lors de la discussion de chaque article. L'Association centrale des industriels allemands élabora vers la même époque un ensemble de dispositions sous forme d'amendements à présenter lors du second vote [1].

Discuté en mai 1890 en première lecture, le projet fut renvoyé à une commission pour y élucider les articles relatifs à la rupture du contrat et aux commissions ouvrières, les deux parties les plus discutées du projet, et ramené sur un rapport de M. Hitze en février 1891 devant le Reichstag pour la seconde lecture. En mai 1891 on procéda au vote définitif. Cette élaboration avait pris plus de trente séances au Parlement, et de longues délibérations en commission. La loi fut promulguée le 1 juin 1891 mais elle ne devait entrer en vigueur qu'un an après.

On y remanie notamment les dispositions du repos dominical dans les diverses industries, les dispositions relatives au livret, au payement du salaire, aux mesures d'hygiène et de convenance, à la dénonciation du contrat, à l'apprentissage, à l'emploi des femmes et des enfants, aux pénalités, à l'inspection, etc.; on apporte deux innovations importantes : celle du règlement de travail et celle des commissions ouvrières.

Nous donnerons le texte complet du titre VII de la Gewerbe-Ordnung ainsi refondue et nous en étudierons certaines dispositions, particulièrement celles qui concernent le règlement de travail.

[1]) M. Bellom. Ann. de Lég. étrangère loc. cit.

CHAPITRE II

Texte de la Gewerbe-Ordnung [1].

TITRE VII.

Ouvriers industriels *(compagnons, aides, apprentis, employés, maîtres ouvriers, techniciens, ouvriers de fabrique).*

I. RAPPORTS GÉNÉRAUX.

§ 105. — L'établissement des rapports entre les industriels indépendants et les ouvriers industriels est de convention libre, à l'exception des limites établies par la loi fondamentale de l'empire.

§ 105A. — Les industriels ne peuvent obliger les ouvriers à travailler les dimanches et jours de fête. Les travaux qui d'après les prescriptions de cette loi peuvent être exécutés aussi les dimanches et jours de fête, ne tombent pas sous la disposition précédente.

Les jours qui comptent pour jours fériés sont fixés par les gouvernements respectifs en tenant compte des circonstances de lieu et de confession.

§ 105B. — Dans les exploitations de mines, salines, établissements de préparation, carrières et puits, forges, fabriques et ateliers, de chantiers et autres établissements de construction, de chantiers de marine et tuileries, ainsi que de construction de toute espèce, les ouvriers ne peuvent être occupés les dimanches et jours de fête. Le délai de repos à accorder aux ouvriers sera pour chaque dimanche ou jour de fête d'au moins vingt-quatre heures, pour deux dimanches ou jours de

[1]) Nous n'empruntons pas la traduction à l'Annuaire de législation étrangère. Cette version nous appartient.

fête consécutifs de trente-six heures, pour les fêtes de Noël, Pâques et Pentecôte de quarante-huit heures. Le moment de repos est à compter à partir de douze heures minuit et durera lors de deux dimanches ou jours de fête consécutifs jusque six heures du soir du deuxième jour. Dans les exploitations ayant des équipes régulières de jour et de nuit le délai de repos pourra commencer au plus tôt à six heures du soir le jour ouvrable précédent, au plus tard à six heures du matin le dimanche ou jour de fête, lorsque pendant les vingt-quatre heures à partir de l'entrée en repos l'exploitation sera arrêtée.

Dans les professions commerciales, les aides, apprentis et ouvriers ne peuvent être occupés le premier jour de Noël, Pâques et Pentecôte, pour le reste les dimanches et jours de fête pas au delà de cinq heures. Par disposition statutaire d'une commune ou entente communale (§ 142) cette occupation pourra pour toutes ou certaines branches de commerce être limitée à un temps plus court, ou complètement supprimée. Pour les dernières quatre semaines avant Noël, ainsi que pour certains dimanches et jours de fête, auxquels les circonstances de lieux rendent des suppléments de travaux de commerce nécessaires, l'autorité de la police pourra fixer une augmentation d'heures pendant lesquelles le travail pourra avoir lieu, sans toutefois dépasser les dix heures. Les heures pendant lesquelles il sera permis de vaquer aux occupations seront, en tenant compte du temps consacré au service religieux public, pour autant que les heures d'occupation auront été limitées par des dispositions statutaires, fixées par ces dernières, pour le reste par autorité de police. La fixation peut être différente pour diverses branches de commerce.

§ 105c. — Les dispositions du § 105 B. ne sont pas applicables :

1° aux travaux, qui en cas de nécessité, ou dans l'intérêt public doivent être exécutés immédiatement ;

2° pour un dimanche, aux travaux d'exécution d'un inventaire prescrit par la loi ;

3° à la garde des établissements de l'exploitation, aux travaux de nettoyage ou d'entretien que nécessite la marche régulière de sa propre exploitation, ou d'autrui, ainsi qu'aux travaux desquels dépend la remise en pleine marche au jour ouvrable, pour autant que ces travaux ne puissent être exécutés un jour ouvrable ;

4° aux travaux qui sont nécessaires pour empêcher la perte ou la corruption de matières premières, ou la non réussite de matières en fabrication, pour autant que ces travaux ne puissent être exécutés un jour ouvrable ;

5° à la surveillance de l'exploitation, quand ce qui est repris aux chiffres 1 à 4 a lieu le dimanche ou jour férié.

Les industriels qui les dimanches ou jours fériés occupent leurs ouvriers aux travaux repris sous les n°s 1 à 5, sont tenus d'établir un tableau exposant pour chaque dimanche ou jour férié le nombre des ouvriers occupés, la durée de leur occupation ainsi que le genre de travail exécuté. Ce tableau devra être soumis en tout temps et sur demande à l'autorité de la police ainsi qu'au fonctionnaire désigné au § 139 B.

Lors des travaux repris sous les chiffres 3 et 4, quand ceux-ci durent plus de trois heures, ou empêchent les ouvriers d'assister au service religieux, les industriels sont tenus, envers chaque ouvrier, à un congé, soit de trente-six heures chaque troisième dimanche, ou de six heures du matin à six heures du soir chaque deuxième dimanche.

Aux prescriptions qui précèdent la sous-administration peut accorder des exceptions, lorsque les ouvriers ne sont pas empêchés d'assister au service religieux du dimanche et lorsque en remplacement du dimanche il leur est accordé en semaine un repos de vingt-quatre heures.

§ 105D. — Pour certaines industries, particulièrement pour des exploitations dans lesquelles il se présente des travaux qui d'après leur nature ne souffrent pas d'interruption ou de remise, ainsi que pour des exploitations qui d'après leur nature sont limitées à une certaine époque de l'année ou qui à certain moment de l'année sont forcées de déployer une plus forte activité, il peut, par décision du conseil fédéral être accordé des exceptions aux prescriptions du § 105B alinéa 1.

La réglementation des travaux autorisés dans de semblables exploitations les dimanches et jours de fête — et des conditions auxquelles ils sont permis a lieu pour toutes les exploitations de la même espèce de la même façon et en observant les prescriptions du § 105C alinéa 3.

Les dispositions prises par le conseil fédéral sont publiées par le Moniteur de l'empire et doivent être soumises au Reichstag lors de sa plus prochaine réunion.

§ 105E. — Pour des industries dont l'exercice complet ou partiel est exigé les dimanches et jours de fête, pour satisfaire aux besoins journaliers des populations, ou rendu particulièrement nécessaire les dits jours, ainsi que pour des exploitations qui travaillent au moyen de matériels mus exclusivement ou de préférence par le vent ou force hydraulique irrégulière, il peut être accordé par l'administration supérieure des exceptions aux dispositions du § 105B. La réglementation de ces exceptions a lieu en observant les prescriptions du § 105C alinéa 3.

La requête en obtention d'exceptions, pour les exploitations qui travaillent exclusivement ou de préférence au moyen de matériels mus par vent ou force hydraulique irrégulière, est soumise aux prescriptions des §§ 20 et 21.

§ 105F. — Lorsque pour éviter un dommage disproportionné, la nécessité non prévue survient d'employer des ouvriers les dimanches et jours de fête, les sous-administrations peuvent pour un temps fixé accorder des exceptions aux dispositions du § 105B alinéa 1.

L'autorisation de la sous-administration doit être donnée par écrit et doit être sur demande soumise aux fonctionnaires délégués pour l'inspection à l'établissement. Une copie de cette autorisation sera affichée à l'intérieur de l'établissement à un endroit facilement accessible aux ouvriers.

La sous-administration devra dresser une liste des dispenses ainsi accordées; elle renseignera l'établissement, l'ouvrage autorisé, le nombre d'ouvriers employés dans cet établissement et de ceux occupés aux dits dimanches et jours de fête, la durée du travail, ainsi que la durée et les motifs de l'autorisation.

§ 105G. — La défense de l'emploi d'ouvriers les dimanches et jours de fête pourra, par ordonnance de l'Empereur avec assentiment du conseil fédéral, être étendue à d'autres industries. Ces ordonnances seront soumises au Reichstag lors de sa plus prochaine réunion. Les dispositions des §§ 105C à 105F sont applicables aux exceptions à accorder à cette défense.

§ 105H. — Les dispositions des §§ 105A. à 105G. ne sont pas opposables aux autres limitations fixées par les lois des Etats particuliers.

Aux autorités centrales des différents Etats il est réservé, pour certains jours de fête ne tombant pas un dimanche, d'accorder des dérogations à la prescription du § 105B. alinéa 1. Cette disposition n'est pas applicable aux fêtes de Noël, nouvel an, Pâques, Ascension et Pentecôte.

§ 105I. — Les §§ 105A. alinéa 1, 105B. à 105C. ne sont pas applicables aux professions de cabaretier et restaurant, exécutions musicales, expositions, représentations théâtrales et autres récréations, ainsi qu'aux exploitations de transport.

Les industriels, pour ces sortes de professions, ne peuvent les dimanches et jours de fête obliger les ouvriers qu'à des travaux qui d'après la nature de ce commerce ne peuvent subir de remise ou d'interruption.

§ 106. — Les *industriels privés de leurs droits civils* ne peuvent, aussi longtemps qu'ils en sont privés, s'occuper de la direction d'ouvriers agés de moins de dix-huit ans.

Quant aux ouvriers ainsi occupés à l'encontre de la défense ci-dessus, la police peut en ordonner le renvoi.

§ 107. — Les *personnes mineures*, aussi longtemps qu'une loi de l'Empire n'en a pas décidé autrement, ne peuvent être occupées comme ouvriers que si elles sont munies d'un livret. Lors de l'acceptation de semblables ouvriers celui qui donne à travailler doit exiger le livret. Il est tenu de le conserver, de le soumettre à la demande de l'autorité et à l'expiration du temps de travail de le remettre. La remise se fait au père ou au tuteur, pour autant qu'ils l'exigent, ou que l'ouvrier n'ait pas atteint l'âge de seize ans, en d'autres cas à l'ouvrier lui-même. Avec l'assentiment de l'autorité communale du lieu désigné au § 108 la remise du livret peut aussi se faire à la mère ou autre parent, ou directement à l'ouvrier même.

Les dispositions qui précèdent ne sont pas applicables aux enfants obligés à la visite de l'école populaire.

§ 108. — Le *livret* est délivré à l'ouvrier libre de frais de timbres et d'honoraires par l'autorité de la police du lieu qui a été sa dernière résidence, à défaut de celle-ci dans le ressort de l'Empire d'Allemagne, par l'autorité de la police du lieu de travail allemand choisi d'abord

par lui. La délivrance est faite à la demande ou avec le consentement du père ou tuteur; si la déclaration du père n'est pas à obtenir, ou si le père refuse son consentement sans motif suffisant et au préjudice de l'ouvrier, l'autorité communale pourra suppléer le consentement. Avant la délivrance il devra être établi que l'ouvrier n'est plus obligé à la fréquentation de l'école populaire, et que jusqu'alors il n'a pas encore été délivré de livret pour lui.

§ 109. — Lorsque le livret sera complètement rempli, ou plus utilisable, ou quand il aura été perdu ou détruit, il en sera délivré un nouveau. La délivrance est faite par l'autorité de la police du lieu où le détenteur du livret a eu sa dernière résidence durable. Le livret rempli ou plus utilisable sera clos par une mention de l'autorité.

Si le nouveau livret est délivré en remplacement d'un ancien non utilisable, perdu ou détruit, il en sera fait mention. Pour la délivrance dans ce cas il pourra être perçu un prix n'excédant pas cinquante Pfennigs.

§ 110. — Le livret (§ 108) doit contenir le nom de l'ouvrier, les lieu, an et jour de sa naissance, les noms et dernier domicile du père ou tuteur et la signature de l'ouvrier. Il est délivré muni du sceau et de la signature de l'autorité. Cette dernière doit tenir note des livrets délivrés par elle.

L'organisation du livret est fixée par le Chancelier de l'Empire.

§ 111. — Lors de l'entrée en fonctions de l'ouvrier, le patron inscrira à la place à ce réservée dans le livret, la date de l'entrée et le genre d'occupation, lors du départ la date de la sortie et, s'il y a eu, des changements dans le genre du travail, à quoi il a été occupé en dernier lieu.

Les inscriptions doivent se faire à l'encre et sont signées par le patron ou le contre-maître à ce préposé.

Les inscriptions ne peuvent contenir aucun signe pouvant désigner favorablement ou défavorablement le détenteur. L'inscription d'une appréciation sur la conduite ou les capacités de l'ouvrier, ou toute autre inscription ou mention non prévue par cette loi dans ou à ce livret sont défendues.

§ 112. — Si le livret est devenu chez le patron hors d'état de servir, perdu ou détruit, ou si par le patron il a été fait des mentions

défendues, des inscriptions ou remarques dans ou au livret, ou si sans motif légal le patron refuse de rendre ce livret, la délivrance d'un nouveau livret pourra être requise aux frais du patron.

Le patron qui, à l'encontre de ses obligations légales, n'aura pas en temps utile remis le livret, ou aura négligé d'y faire les inscriptions prescrites, ou y aura fait des signes, remarques ou inscriptions non autorisés, sera obligé à des dommages vis-à-vis de l'ouvrier. L'ouvrier sera déchu de ses droits à dédommagement s'il ne les a pas fait valoir ou introduit l'action endéans les quatre semaines.

§ 113. — Lors de leur départ les ouvriers peuvent exiger un certificat sur l'espèce et la durée de leur occupation.

A la demande de l'ouvrier ce certificat pourra renseigner sa conduite et ses capacités. Il est défendu au patron de revêtir le certificat de signes, ayant pour but de désigner l'ouvrier d'une façon contraire au texte du certificat. Si l'ouvrier est mineur, le certificat pourra être exigé par le père ou tuteur. Ceux-ci pourront exiger que le certificat ne soit pas délivré au mineur, mais à eux-mêmes. Avec le consentement de l'autorité de la commune du lieu désigné au § 108 le certificat pourra être délivré directement à l'ouvrier malgré la volonté du père ou tuteur.

§ 114. — A la demande de l'ouvrier l'autorité de la police compétente devra, libre de frais et de timbre, légaliser l'inscription du livret et le certificat délivré à l'ouvrier.

§ 115. — Les industriels sont tenus de compter les *salaires* de leurs ouvriers en valeurs de l'Empire et de les payer en espèces.

Ils ne leur peuvent fournir de marchandises à crédit. Il est cependant permis de céder aux ouvriers et d'en tenir compte sur le salaire, des aliments au prix coûtant, habitation et terrains contre le loyer en usage dans l'endroit, chauffage, éclairage et pension régulière, médicaments et secours médicaux, ainsi que l'outillage et les matières nécessaires à la confection des travaux leur confiés, pour le montant du prix coûtant moyen. A un prix supérieur la cession d'outils et de matières pour travaux à forfait est permise, lorsque ce prix ne dépasse pas celui en usage dans la localité et qu'il en a été fait convention à l'avance.

§ 115A. — Sans autorisation de l'autorité administrative inférieure le

payement des salaires ou à-comptes ne peut avoir lieu dans des cabarets ou restaurants, ou dans les magasins de vente ; ils ne peuvent être faits à des tiers en vertu de droits judiciaires ou actes relatifs à des droits judiciaires, qui suivant le § 2 de la loi sur la saisie des salaires du 21 juin 1869 (Moniteur fédéral page 224) sont sans effet légal.

§ 116. — Les ouvriers dont les créances auront été réglées d'une façon contraire au § 115 pourront en tout temps exiger payement conformément au § 115, sans qu'il puisse leur être fait opposition de ce qui aura été donné en lieu de payement. Ce dernier tombera dans la caisse de secours à laquelle appartiendra l'ouvrier pour autant que ce soit encore en sa possession, ou qu'il s'en soit enrichi, et, faute d'une semblable caisse de secours, à une autre à désigner par l'administration communale au mieux des ouvriers, et faute de celle-ci à la caisse des pauvres de la localité.

§ 117. — Les conventions contraires au § 115 sont nulles.

Il en est de même des conventions entre les industriels et les ouvriers occupés par eux en ce qui concerne les fournitures que ces derniers pourraient prendre à certains magasins de vente, ainsi qu'en général pour l'emploi du salaire à d'autres buts qu'à la participation à des organisations servant à améliorer le sort des ouvriers ou de leur famille.

§ 118. — Les créances pour marchandises créditées à l'encontre du § 115, le créancier ne peut les poursuivre ni les faire valoir par mise en compte ou autrement, sans distinction qu'elles existent directement entre les parties, ou qu'elles soient acquises indirectement. Par contre de semblables créances tombent dans la caisse désignée au § 116.

§ 119. — Equivalent aux industriels dans le sens des §§ 115 à 118, les membres de leur famille, les aides, commis, gérants, surveillants et facteurs, ainsi que d'autres industriels, chez lesquels une des personnes susdésignées est intéressée directement ou indirectement.

§ 119A. — Les retenues de salaires fixées par des entrepreneurs en garantie d'un dommage pouvant résulter pour eux par suite de rupture illégale du contrat ou en exécution d'une amende convenue dans ce cas ne peuvent dépasser, lors du payement des salaires partiels, un quart du salaire dû et au total le montant d'une semaine moyenne de salaire.

Par disposition statutaire d'une commune ou d'une association communale (§ 142), pour toutes les industries, ou certaines espèces de celles-ci, il pourra être stipulé :

1° que salaires et à-comptes doivent être payés à termes fixes, qui ne pourront dépasser un mois et être inférieurs à une semaine.

2° que les salaires dûs à des ouvriers mineurs ne pourront être payés qu'aux parents ou tuteur, ou directement au mineur qu'avec le consentement des parents ou tuteur, ou après qu'ils auront fait parvenir avis de réception du dernier salaire.

3° que les industriels à certaines époques informeront les parents ou tuteurs du montant des salaires payés aux ouvriers mineurs.

§ 119B. — Sont aussi considérées comme ouvriers dans le sens des §§ 115 à 119A les personnes qui, pour certains industriels, sont en dehors de l'atelier occupées à la confection de produits industriels et ce même alors qu'elles fourniraient les matières brutes.

§ 120. — Les entrepreneurs d'industrie sont tenus d'accorder à leurs ouvriers, âgés de moins de dix huit ans, qui fréquentent un établissement reconnu comme *école de perfectionnement* par la commune ou l'Etat, le temps nécessaire, à fixer au besoin par l'autorité compétente, pour se rendre aux cours. Le dimanche les cours ne peuvent avoir lieu que si les heures sont fixées de telle sorte que l'élève ne soit pas empêché d'assister au principal office religieux de sa confession établi pour eux par l'autorité ecclésiastique. L'autorité centrale pourra jusqu'au 1er octobre 1894 accorder des exceptions à ces prescriptions pour des écoles de perfectionnement dont la fréquentation n'est pas obligatoire. Sont assimilés aux écoles de perfectionnement dans le sens de cette disposition, les établissements dans lesquels sont donnés des cours de travaux manuels et domestiques pour femmes.

Par disposition statutaire d'une commune ou entente communale (§ 142) il pourra être établi pour ouvriers masculins, âgés de moins de dix huit ans, l'obligation de fréquenter une école de perfectionnement, pour autant que cette obligation ne soit pas stipulée par une loi d'état particulier. Par la même voie les dispositions nécessaires à l'exécution de cette obligation pourront être prises. Par disposition statutaire pourront être particulièrement fixées, les obligations incombant aux

élèves, ainsi qu'aux parents, tuteurs et patrons pour assurer la fréquentation régulière de l'école, et prendre les mesures utiles pour assurer à l'école de perfectionnement l'ordre et la conduite convenable des élèves. Pourront être dispensés de l'obligation imposée par disposition statutaire de fréquenter une école de perfectionnement, ceux qui fréquentent une école de métier ou autre école de perfectionnement ou école professionnelle pour autant que les cours donnés dans cette école soient reconnus par l'autorité administrative supérieure comme comprenant suffisamment les cours de l'école de perfectionnement générale.

§ 120A. — Les entrepreneurs d'industrie sont tenus d'organiser et d'entretenir leurs ateliers, appareils, machines et outils et de régler leur exploitation de telle sorte que les ouvriers soient garantis dans leurs *vie et santé* autant que le permet la nature de l'exploitation. Particulièrement ils devront veiller à ce qu'il y ait suffisamment de clarté, d'air et changement d'air, à ce que les poussières, vapeurs et gaz et déchets qui se produisent s'écartent facilement. De même ils devront placer les appareils nécessaires pour garantir les ouvriers contre le contact des machines ou parties de celles-ci, ou de tous autres dangers résultant de la nature des ateliers ou de l'exploitation même, notamment aussi contre les dangers provenant d'incendies.

Enfin il devra être pris telles mesures d'ordre dans l'exploitation et la conduite des ouvriers qui sont nécessaires pour assurer en toute sécurité la marche de l'établissement.

§ 120B. — Les entrepreneurs d'industrie sont tenus de prendre les dispositions nécessaires et de les faire observer, de prescrire la conduite à tenir par les ouvriers dans l'établissement, afin d'assurer et de faire observer les *convenances et les bonnes mœurs*.

Particulièrement, pour autant que la nature de l'exploitation le permet, à l'ouvrage, les sexes doivent être séparés si déjà, par l'organisation de l'exploitation, l'observance des convenances et des bonnes mœurs n'est assurée.

Dans les établissements où le genre de besogne exige que les ouvriers se déshabillent et après l'ouvrage se lavent, il doit y avoir à ces fins suffisamment de places par sexe.

Les lieux d'aisance doivent être arrangés de telle sorte qu'ils soient

suffisants pour le nombre d'ouvriers, qu'ils soient conformes aux règles de salubrité et qu'ils puissent être employés de façon à ne pas blesser les mœurs et les convenances.

§ 120c. — Les entrepreneurs d'industrie qui occupent des ouvriers agés de moins de dix-huit ans sont tenus de prendre, dans leurs ateliers et dans l'organisation de l'exploitation, les mesures de santé et de mœurs, qu'exige l'âge de ces ouvriers.

§ 120D. — La police compétente est autorisée, par voie de disposition, pour certains établissements, à ordonner l'exécution des mesures qui lui paraissent nécessaires pour l'observation des règles prescrites aux §§ 120A à 120c et qui paraitront exécutables d'après la situation des lieux. Elle peut ordonner que, pour la saison des froids, des places suffisamment chauffées, en dehors des ateliers, soient mises à la disposition des ouvriers pour prendre leurs repas.

Pour l'exécution des mesures ordonnées il pourra être accordé un délai raisonnable à moins qu'elles ne soient dictées par un danger de vie ou de santé.

Vis à vis des établissements existant lors de la promulgation de cette loi et aussi longtemps qu'on n'y fera pas d'agrandissement ou reconstruction, on ne pourra soulever des exigences que pour les cas urgents mettant la vie, la santé ou les mœurs des ouvriers en danger, ou pour les changements praticables sans dépenses extraordinaires.

Contre les dispositions de l'autorité de police, l'entrepreneur d'industrie pourra faire, endéans les deux semaines, son recours à l'autorité administrative supérieure. Pour être valable, l'appel des décisions de l'autorité administrative supérieure doit être formulé dans les quatre semaines devant l'autorité centrale ; celle-ci juge en dernier ressort. Si la disposition contredit les prescriptions prises par l'association professionnelle compétente pour empêcher les accidents, le comité de l'association professionnelle pourra aussi, endéans le délai accordé à l'entrepreneur d'industrie, user de l'appel susindiqué.

§ 120E. — Par décision du Conseil fédéral pourront être formulées des prescriptions à observer dans certaines installations pour se conformer aux principes des §§ 120A à 120c.

Tant que de semblables prescriptions n'ont pas été dictées par décision du Conseil fédéral, elles pourront l'être par ordonnance de

l'autorité centrale du pays, ou par ordonnance de l'autorité de police à ce compétente. Avant d'édicter de semblables mesures et ordonnances de police, il sera donné aux comités des associations professionnelles ou sections d'associations professionnelles occasion d'établir une expertise. A celle-ci sont applicables les dispositions du § 79 alinéa 1 de la loi concernant l'assurance des ouvriers en cas d'accidents du 6 juillet 1884. (Moniteur page 69.)

Le Conseil fédéral pourra, pour de semblables industries, où par une durée exagérée de la journée de travail la santé des ouvriers est exposée, prescrire la durée, le commencement et la cessation de la journée de travail et à quels moments auront lieu les temps de repos, et édicter les mesures à prendre pour faire observer ces prescriptions.

Les décisions prises par le Conseil fédéral seront publiées au Moniteur et soumises au Reichstag à sa plus prochaine réunion.

II. Rapports des compagnons et aides.

§ 121. — Les compagnons et aides sont obligés d'*obéir* aux ordres des patrons en ce qui concerne le travail leur confié et l'organisation de la maison ; ils ne sont pas tenus aux travaux ménagers.

§ 122. — Entre compagnons, aides et patrons, s'il n'en n'a pas été convenu autrement, il sera libre à chacune des parties de renoncer au travail moyennant *préavis* de quinze jours. Si d'autres délais de renonciation ont été convenus, ils seront égaux pour chacune des parties. Sont nulles les conventions contraires à ce qui précède.

§ 123. — Avant l'expiration du temps de travail convenu et sans qu'il soit donné délai, pourront être *congédiés* les compagnons et aides :

1) lorsque lors de la conclusion du contrat de travail ils auront trompé le patron par la présentation de livrets ou certificats faux ou falsifiés, ou lorsqu'ils l'auront induit en erreur sur l'existence d'un autre contrat de travail les liant en même temps ;

2) lorsqu'ils se seront rendus coupables d'un vol, soustraction, détournement, abus de confiance ou débauche ;

3) lorsqu'ils auront sans autorisation quitté le travail, ou lorsqu'ils s'obstineront à ne pas vouloir satisfaire aux obligations du contrat de travail ;

4) lorsque malgré les observations ils manieront imprudemment le feu ou la lumière ;

5) lorsqu'ils se rendront coupables de faits ou outrages graves envers le patron ou ses représentants, ou envers les membres de la famille du patron ou ses représentants.

6) lorsqu'ils se rendront coupables volontairement et illégalement de l'endommagement d'un objet du patron ou d'un collègue de travail;

7) lorsqu'ils auront amené ou chercheront à amener des membres de la famille du patron ou ses représentants ou des collègues de travail à commettre des actions contraires aux lois ou aux bonnes mœurs, ou qu'ils auront commis ces actions avec des membres de la famille du patron ou ses représentants ;

8) lorsqu'ils seront incapables de continuer le travail ou atteints d'une maladie répugnante.

Dans les cas prévus sous les nos 1 à 7 le congé ne sera plus admissible, lorsque les faits sur lesquels il sera basé seront connus du patron depuis plus d'une semaine.

Jusqu'à quel point dans les cas prévus au no 8, le congédié a droit à des dommages : c'est une chose à juger d'après le contenu du contrat et d'après les prescriptions générales de la loi.

§ 124. — Avant l'expiration du terme convenu et sans donner congé, les compagnons et aides peuvent *quitter le travail :*

1) lorsqu'ils deviennent incapables de continuer le travail;

2) lorsque le patron ou ses représentants se rendent coupables de faits ou outrages graves envers les ouvriers ou les membres de leur famille;

3) lorsque le patron ou ses représentants ou les membres de la famille de ceux-ci entraineront ou chercheront à entrainer les ouvriers ou les membres de leur famille à commettre, ou auront commis avec les membres de la famille des ouvriers des actions contraires aux lois ou aux bonnes mœurs;

5) lorsque le patron ne paie pas aux ouvriers le salaire dû de la façon stipulée, lorsqu'il ne veille pas à fournir une occupation suffisante lorsqu'il s'agit d'ouvrage à forfait, ou lorsqu'il se rend coupable de lésions à leur égard;

5) lorsque la continuation du travail exposerait la vie ou la santé des ouvriers à un danger patent qui ne pouvait être prévu lors de la conclusion du contrat de travail.

Dans les cas prévus au no 2 l'abandon du travail ne sera plus

admissible lorsque l'ouvrier aura connu les faits invoqués depuis plus d'une semaine.

§ 124A. — Outre les cas prévus aux §§ 123 et 124, chacune des parties pourra pour des motifs importants résilier le contrat de travail avant son expiration sans observer de délai de congé, lorsque le contrat aura été convenu pour au moins quatre semaines ou avec un délai de congé de plus de quinze jours.

§ 124B. — Si un compagnon ou un aide a abandonné l'ouvrage illégalement, le patron pourra exiger, à titre de dédommagement, à partir du jour de la cessation et pour chacune des journées suivantes jusqu'à l'expiration du terme de travail convenu ou légal, mais au plus pour une semaine, le montant du salaire journalier admis dans la localité, (§ 8 de la loi d'assurance contre la maladie du 15 juin 1883, Moniteur page 73). La demande ne devra pas être appuyée de la preuve d'un dommage subi. L'action de ce chef exclut tous droits à exécution du contrat ou à d'autres dommages. Le compagnon ou aide a les mêmes droits contre le patron, lorsqu'il est congédié avant l'expiration du contrat de travail.

§ 125. — Le patron qui entraine un compagnon ou aide à quitter le travail avant l'expiration du contrat de travail, est responsable du dommage causé au patron abandonné, ou du montant du dommage prévu au § 124B. De même est responsable un patron qui prend un compagnon ou aide dont il connait les obligations de travail vis-à-vis d'un autre patron.

Dans le sens de l'alinéa ci-dessus est aussi responsable le patron qui conserve un compagnon ou aide dont il connait l'obligation de travail vis-à-vis d'un autre patron, pendant la durée de cette obligation, pour autant que depuis la rupture du contrat de travail il ne se soit pas écoulé quinze jours.

Les personnes désignées au § 119B. sont assimilées aux compagnons et aides dans le sens des prescriptions ci-dessus.

III. Rapports des apprentis

IV. Rapports des ouvriers de fabrique

§ 134. — Aux ouvriers de fabrique sont applicables les dispositions des §§ 121 à 125 ou, quand les ouvriers de fabrique sont à considérer comme apprentis, les dispositions des §§ 126 à 133.

Aux entrepreneurs de fabriques dans lesquelles en général au moins vingt ouvriers sont occupés, il est défendu, pour le cas où l'ouvrier résilierait illégalement le contrat de travail, de fixer à plus d'une semaine moyenne de salaire le montant de la *retenue* sur le salaire dû. Les dispositions du § 124B ne sont pas applicables à de semblables patrons et ouvriers.

§ 134A. — Pour chaque fabrique dans laquelle en général on occupe au moins vingt ouvriers, il devra être fait un *règlement de travail* endéans les quatre semaines de l'entrée en vigueur de cette loi ou de la mise en train de l'exploitation. Pour les différentes divisions de l'exploitation ou pour chaque groupe d'ouvriers pourront être faits des règlements particuliers. La confection du règlement est suivie de l'affichage. (§ 134E alinéa 2.) Le règlement doit indiquer la date à laquelle il entre en vigueur et sera signé et daté par celui qui l'émet. Des modifications ne pourront être faites que par des suppléments ou remplacement de l'ancien par un nouveau.

Les règlements et suppléments ne sont valables au plus tôt que quinze jours après leur émission.

§ 134B. — Le règlement doit indiquer :

1° l'heure à laquelle commence et finit la journée de travail, ainsi que les délais de repos prévus pour les ouvriers adultes;

2° le mode et l'époque de compte et paiement des salaires;

3° en tant qu'il ne faut pas s'en référer aux dispositions légales, le délai de préavis de congé, ainsi que les motifs pour lesquels, sans préavis, le congé peut être pris ou donné;

4° en tant que des peines sont prescrites, le genre et leur import, le mode de fixation et, si elles consistent en espèces, leur mode de recouvrement et le but auquel elles seront appliquées;

5° en tant que les retenues de montants de salaire sont fixées par règlement ou contrat de travail conformément aux dispositions du § 134 alinéa 2, l'emploi des retenues.

Des peines blessant la dignité ou les bonnes mœurs ne peuvent pas être inscrites dans le règlement. Les amendes ne peuvent pas dépasser la moitié du salaire d'une journée moyenne de travail; cependant des voies de fait envers des collègues de travail, des outrages graves aux bonnes mœurs, ainsi que des atteintes aux dispositions prises

pour l'observation de l'ordre de l'exploitation ou pour assurer un travail sans danger ou pour garantir l'exécution des dispositions prescrites par la loi règlementant l'industrie, pourront être passibles d'une peine comportant le montant d'une journée moyenne de travail. Toutes les amendes seront employées au bien des ouvriers de la fabrique. Le droit du patron de réclamer des dommages, n'est pas touché par cette disposition.

Il est facultatif pour le propriétaire de fabrique d'ajouter dans son règlement de travail des dispositions autres que celles prévues au § 1 sous les nos 1 à 5 et relatifs à l'ordre de l'établissement et à la conduite des ouvriers dans la fabrique. Avec l'assentiment d'un comité régulier d'ouvriers pourront être portées dans le règlement de travail des prescriptions relatives à la conduite des ouvriers pour l'usage des arrangements ayant rapport à la fabrique et adoptés dans leur intérêt, ainsi que des prescriptions sur la conduite à tenir en dehors de la fabrique par les ouvriers mineurs.

§ 134c. — Patrons et ouvriers sont liés par le règlement en tant qu'il n'est pas contraire aux lois.

Dans le contrat de travail ne pourront être stipulés d'autres motifs de congé ou de départ que ceux prévus dans le règlement de travail ou aux §§ 123 et 124. Ne pourront être ordonnées contre l'ouvrier d'autres peines que celles stipulées dans le règlement de travail. Les peines doivent être fixées sans retard et portées à la connaissance de l'ouvrier. Les peines prononcées seront portées sur un tableau indiquant le nom du puni, la date, ainsi que le motif et le montant de la peine, lequel tableau sera en tout temps et sur demande soumis à l'examen du fonctionnaire désigné au § 139b.

§ 134d. — Avant la confection d'un règlement de travail ou d'un supplément de celui-ci, il sera donné aux ouvriers majeurs de la fabrique ou à ceux de la division intéressée, l'occasion de se prononcer sur le contenu de ces pièces.

Pour les fabriques où il existe un comité régulier d'ouvriers, il aura été satisfait à cette prescription en lui demandant son avis sur le règlement de travail.

§ 134e. — Le règlement de travail ainsi que chaque supplément, auxquels seront joints les avis émis par les ouvriers, en tant que ces

avis seront donnés par écrit ou actés, devront être trois jours après leur confection soumis en double exemplaire à la sous-autorité d'administration et avec indication qu'il a été satisfait et comment aux prescriptions du § 134D.

Le règlement sera affiché à une place convenable et accessible à tous les ouvriers intéressés. L'affiche sera entretenue dans un état lisible. Le règlement sera remis à chaque ouvrier lors de son entrée en occupation.

§ 134F. — Les règlements ou suppléments qui ne sont pas publiés conformément aux prescriptions légales ou dont le contenu est contraire aux prescriptions légales seront, sur l'ordre de la sous autorité administrative, remplacés par des règlements conformes à la loi ou modifiés en ce sens.

Le recours contre cet ordre doit se faire endéans les deux semaines devant l'autorité administrative supérieure.

§ 134G. — Les règlements de travail faits avant l'entrée en vigueur de cette loi sont soumis aux prescriptions des §§ 134A à 134C, 134E alinéa 2, 134F et seront soumis en double expédition endéans les quatre semaines à la sous-autorité administrative.

Aux changements apportés plus tard aux règlements de travail et à ceux faits depuis le 1er janvier 1891 sont applicables les §§ 134D et 134E alinéa 1.

§ 134H. — Sont seuls considérés comme *comités réguliers d'ouvriers* dans le sens des §§ 134B alinéa 3 et 134D :

1° les comités de la caisse des malades de l'exploitation ou d'autre caisse instituée pour les ouvriers de la fabrique, dont la majorité des membres est élue par les ouvriers et composée de même, en tant qu'ils sont délégués comme comité régulier d'ouvriers ;

2) les aînés de corps de mineurs, d'associations de mineurs, comprenant les exploitations d'un entrepreneur non soumis aux dispositions des lois sur les mines, en tant qu'ils sont délégués comme comités réguliers d'ouvriers ;

3) les comités réguliers d'ouvriers déjà établis avant le 1er janvier 1891, dont la majorité se compose d'ouvriers élus par les mêmes ;

4) les assemblées dont les membres dans leur majorité se composent d'ouvriers majeurs de la fabrique ou division de l'exploitation,

élus dans leur sein directement et au vote secret. Le vote peut aussi avoir lieu par classe d'ouvriers ou par divisions particulières de l'établissement.

§ 135. — Les *enfants âgés de moins de treize ans* ne peuvent être occupés dans les fabriques. Les enfants âgés de *plus de treize ans* peuvent être occupés dans les fabriques lorsqu'ils ne sont plus obligés à la fréquentation de l'école populaire.

Les enfants âgés de moins de quatorze ans ne peuvent être occupés au delà de six heures par jour.

Les jeunes gens *entre quatorze et seize ans* ne peuvent être occupés dans les fabriques plus de dix heures par jour.

§ 136. — Les heures de travail pour les jeunes ouvriers (§ 135) ne peuvent pas commencer le matin avant cinq heures et demie et finir le soir après huit heures et demie. Entre les heures de travail il doit être tous les jours accordé des délais de repos réguliers. Pour les jeunes ouvriers ne travaillant que six heures par jour le repos sera d'au moins une demi-heure. Aux autres jeunes ouvriers il sera accordé au moins une heure à midi, l'avant-midi et l'après-midi une demi-heure chaque fois.

Pendant les délais de repos les jeunes ouvriers ne pourront se livrer à aucun travail et ils ne pourront rester dans l'établissement, que si pendant le délai de repos l'atelier où les jeunes ouvriers sont occupés est complètement arrêté ou que le séjour à l'extérieur ne serait pas praticable ou que sans difficultés extraordinaires d'autres lieux de réunion ne pourraient être mis à leur disposition.

Les dimanches et jours de fête, ainsi que pendant les heures fixées par les pasteurs pour l'enseignement du catéchisme et pour la préparation à la confession, à la communion, à la confirmation, les jeunes ouvriers ne peuvent pas être occupés.

§ 137. — Les *ouvrières* ne peuvent pas être occupées dans les fabriques la nuit après huit heures et demie du soir jusque cinq heures et demie du matin ainsi que les samedis et veilles des jours de fête après cinq heures et demie de relevée.

Le travail des ouvrières âgées de plus de seize ans ne peut dépasser la durée de onze heures par jour, la veille des dimanches et jours de fête dix heures.

Entre les heures de travail il doit être accordé aux ouvrières à midi au moins une heure de repos.

Les ouvrières, âgées de plus de seize ans, qui ont une besogne de ménage à soigner seront, sur leur demande, libérées une demi-heure avant le repos de midi quand celui-ci ne sera pas au moins de une heure et demie.

Les femmes en couches ne pourront être occupées pendant les quatre semaines qui suivront leur accouchement et ne seront admises pendant les quinze jours suivants que sur certificat délivré par le médecin approuvé.

§ 138. — Si des ouvrières ou jeunes ouvriers doivent être occupés dans une fabrique, le patron avant l'entrée en travail en avisera par écrit la police locale.

L'avis indiquera la fabrique, les jours de la semaine auxquels le travail aura lieu, les heures auxquelles commencent et finissent le travail et délais de repos. A l'exception de remises pour certains travaux dont les ouvriers seraient empêchés, aucune modification à ce qui précède ne peut être faite sans avertissement à l'autorité. Dans chaque fabrique le patron veillera à ce que dans les ateliers où sont occupés de jeunes ouvriers il soit affiché bien en vue un tableau indiquant le travail de ces jeunes ouvriers, les jours qu'ils sont occupés, ainsi que les heures auxquelles commencent et finissent le travail et les délais de repos. Il veillera aussi à ce que dans ces ateliers il y ait un cadre destiné à contenir un extrait des dispositions de la loi sur le travail des ouvrières et jeunes ouvriers, écrit bien lisiblement et approuvé par l'autorité centrale.

§ 138A. — Pour cause d'abondance extraordinaire de travail, à la demande du patron, la sous autorité administrative pourra, pour deux semaines à l'exception des samedis, permettre que les ouvrières âgées de plus de seize ans travaillent jusque dix heures du soir, à condition que la durée de travail n'excède pas treize heures. Pendant la même année, cette autorisation à un patron, pour tout ou partie de son établissement, ne peut être accordée pour plus de quarante jours. Pour une durée de plus de deux semaines et lorsqu'il s'agit de plus de quarante jours dans l'année, l'autorisation ne pourra être accordée que par l'administration supérieure et seulement lorsque des

mesures dans l'établissement ou division de celui-ci seront prises pour que la journée de travail n'excède pas en moyenne le temps de travail légal.

La requête doit être présentée par écrit, doit contenir les motifs pour lesquels l'autorisation est demandée, le nombre d'ouvrières qu'elle concerne, la mesure de leur occupation supplémentaire, ainsi que le temps pour lequel l'autorisation est demandée. La décision de la sous-autorité administrative sera rendue dans les trois jours de la demande. En cas de refus, le recours à l'autorité supérieure est permis. Dans le cas où l'autorisation sera accordée, la sous-autorité administrative en tiendra note et indiquera le nom du patron et les motifs et conditions de la requête.

Pour les ouvrières âgées de plus de seize ans, n'ayant pas de besogne de ménage à soigner et ne fréquentant pas une école de perfectionnement, la sous-autorité administrative pourra, pour les travaux repris au § 105c alinéa 1, nos 2 et 3, accorder l'autorisation de travailler les samedis et les veilles de jours de fête après cinq heures et demie, sans pouvoir toutefois dépasser huit heures et demie.

L'autorisation sera donnée par écrit et devra être conservée par le patron.

§ 139. — Si des phénomènes ou accidents viennent interrompre l'exploitation régulière de la fabrique, l'autorité administrative supérieure pourra accorder pour quatre semaines des exceptions aux limites prévues par les §§ 135 alinéas 2 et 3, 136, 137 alinéas 1 à 3 ; pour un plus long délai l'autorisation sera donnée par le chancelier de l'Empire. Dans des cas semblables urgents, ainsi que pour éviter des accidents, la sous-autorité administrative pourra accorder les mêmes exceptions, mais pour quinze jours seulement.

Si à cause de la nature de l'exploitation ou par égard aux ouvriers dans certaines fabriques il paraît désirable que le temps de travail des ouvrières ou jeunes ouvriers soit réglé d'une façon autre que celle prévue aux §§ 136 et 137 alinéas 1 et 3, l'autorité administrative supérieure, sur requête spéciale, pourra prendre d'autres mesures au point de vue des délais de repos; pour le reste ce sera le chancelier de l'Empire. Cependant, dans des cas semblables, les jeunes ouvriers ne pourront être occupés plus de six heures lorsqu'entre les heures

de travail il n'y aura pas des délais de repos atteignant ensemble une heure. Les dispositions à prendre en vertu de ce qui précède seront rendues par écrit.

§ 139A. — Le Conseil fédéral a le pouvoir :

1° de défendre complètement l'emploi d'ouvrières, ainsi que de jeunes ouvriers dans certaines branches de fabrication présentant des dangers particuliers pour la santé ou les mœurs, ou de le rendre dépendant de certaines conditions ;

2° pour des fabriques travaillant avec feu continu ou qui par leur genre d'exploitation sont tenues à un travail régulier de jour et de nuit, ainsi que pour des fabriques dont l'exploitation ne peut organiser des équipes de même durée de travail, ou qui par leur nature sont limitées à certaines époques de l'année, d'accorder des exceptions aux dispositions des §§ 135 alinéas 2 et 3, 136, 137 alinéas 1 à 3 ;

3° pour certaines branches de fabrication, en tant que la nature de l'exploitation ou les égards des ouvriers paraissent le rendre désirable, d'autoriser l'abréviation ou le retrait complet des délais de repos prévus pour les jeunes ouvriers ;

4° pour les branches de fabrication dans lesquelles régulièrement à certaines époques de l'année il y a surcroît de travail, d'accorder des exceptions aux prescriptions du § 137 alinéas 1 et 2, à condition que le travail journalier ne dépasse pas treize heures, les samedis dix heures.

Dans les cas prévus au n° 2 la durée du temps de travail en une semaine ne peut dépasser : pour les enfants trente-six heures, pour les jeunes gens soixante heures, pour les ouvrières soixante-cinq heures, dans les briqueteries pour jeunes gens et ouvrières septante heures. Le travail de nuit ne peut en vingt-quatre heures dépasser dix heures, et devra pour chaque équipe être interrompu par un ou plusieurs repos d'ensemble au moins une heure. Les équipes de jour et de nuit devront alterner toutes les semaines.

Dans les cas prévus sous le n° 3 les jeunes ouvriers ne pourront être occupés plus de six heures lorsque entre les heures de travail il ne sera pas accordé un ou plusieurs repos d'ensemble au moins une heure.

Dans les cas prévus au n° 4, l'autorisation en surcroît de travail pour

plus de quarante jours dans l'année ne pourra être accordée, que si le temps est ainsi réglé que sa durée journalière en moyenne des jours de travail de l'année ne dépasse pas le temps de travail légal régulier. Les dispositions prises par décision du conseil fédéral seront limitées temporairement et pourront concerner plusieurs districts. Elles seront publiées par le Moniteur et soumises au Reichstag lors de sa première réunion.

V. Surveillance.

§ 139B. — La surveillance de l'exécution des prescriptions des §§ 105A, 105B alinéa 1, 105C à 105H, 120A à 120E, 134 à 139A, sera confiée exclusivement ou conjointement avec les autorités de police à un fonctionnaire à nommer par les gouvernements. Pour l'exécution de cette surveillance, ils ont tous les pouvoirs de la police locale, particulièrement d'inspecter en tout temps les établissements. A l'exception des faits de contraventions à la loi, ils seront tenus de garder le secret sur les rapports de commerce ou d'industrie qu'ils auront à connaître lors de leur inspection.

L'ordre des rapports de compétence entre ces fonctionnaires et les autorités de la police est réservé à la règlementation constitutionnelle des différents Etats confédérés.

Les dits fonctionnaires feront des rapports annuels de leurs constatations. Ces rapports annuels ou extraits de ceux-ci seront soumis au Conseil fédéral et au Reichstag. En tout temps, notamment aussi pendant la nuit, quand on travaille, les patrons devront se soumettre aux inspections prévues pour l'exécution par les §§ 105A à 105H, 120A à 120E, 134 à 139A.

Les patrons sont en outre tenus de remettre aux fonctionnaires ou à l'autorité de la police la statistique sur les rapports de leurs ouvriers qui est prescrite par le Conseil fédéral ou par l'autorité centrale du pays, avec fixation des délais et formes à observer.

CHAPITRE III

Exposé de quelques questions.

SOMMAIRE : 1. Liberté des conventions. — 2. Sens des mots : ouvriers industriels. — 3. Rupture du contrat.

1. *Liberté du contrat.* Art. 105.

La loi industrielle qui contient des dispositions si touffues déclare cependant avant tout que la convention entre le maître et l'ouvrier est une convention libre.

Déjà, pour ne plus citer l'ordonnance de 1847, la novelle de 1869, (Gewerbe-Ordnung für den norddeutschen Bund promulguée le 25 mars 1869 et devenue loi d'Empire) qui d'un coup affranchit le commerce et l'industrie de toutes les anciennes entraves contenait cette déclaration de principe, principe correspondant d'ailleurs au mouvement général des esprits. Malgré les développements de la législation industrielle en opposition avec les théories du Manchesterthum et du Judenthum on a maintenu, dans les novelles successives, l'affirmation du principe premier, dans les mêmes termes, avec les seules modifications qu'imposaient les progrès réalisés.

Il va de soi, et le texte le rappelle, que cette liberté n'existe que dans les limites de la loi d'Empire; et par là il faut entendre non-seulement la présente novelle mais toutes celles relatives à la matière.

Aucune stipulation ne peut non plus être faite contre l'ordre public ni les bonnes mœurs.

D'après le contexte, les lois régionales sur le contrat de travail sont écartées en tant qu'elles visent le contenu même de la convention mais non la capacité des contractants ni la forme du contrat qui sont en quelque sorte des éléments externes.

On pourrait être cependant porté à croire que le principe n'est rappelé ici que pour la parade. Toutefois la liberté a reçu quelques faveurs. Ainsi la rupture échappe à la répression pénale proprement dite, malgré différentes tentatives faites depuis 1869 pour obtenir cette sanction. Ainsi encore, d'après l'article 152, toutes les défenses et toutes les peines comminées contre patrons et ouvriers qui cherchent par des conventions ou des associations à obtenir des prix ou des conditions de travail plus favorables soit au moyen de suspension de travail ou renvoi des ouvriers sont supprimées; toutefois l'article suivant prohibe l'emploi de moyens déloyaux ou violents. Encore, l'ouvrier après avoir rempli toutes les obligations de son contrat peut s'employer dans une industrie concurrente ou commencer lui-même une industrie similaire.

2. *Définition des mots ouvriers industriels.* Titre VII. [1])

Comme *ouvriers industriels* il faut considérer toutes les personnes qui d'après les termes mêmes du contrat sont occupées par un patron industriel, dans une industrie comme compagnons, aides, apprentis, employés, maîtres-ouvriers, techniciens, fabricateurs, ou comme travailleurs du même genre dans un but industriel.

Les termes que l'ordonnance place sous le titre VII entre parenthèses après l'expression d'*ouvriers industriels* servent de points de repère et tiennent lieu de définition. Ce n'est donc ni l'espèce d'occupation industrielle, ni la durée, ni l'étendue de la fabrique ou de l'entreprise qui entrent en question. On ne peut pas non plus dire que l'ouvrier industriel est celui qui donne toute sa force de travail pour un temps déterminé, sous les ordres d'un patron : cette définition d'abord admise par le tribunal impérial a été rejetée le 25 septembre 1890.

On en distingue les fabricants indépendants, leurs remplaçants, les domestiques, les journaliers et manouvriers. L'industriel indépendant organise la production dans des locaux à lui, avec ses capitaux, sous sa direction, sa responsabilité, à ses risques. Ces caractères ne sont pas toujours réunis, mais leur ensemble forme le type idéal, sans

[1]) Landmann, loc. cit. T. I.

qu'on puisse lui assimiler le travail à la maison soumis à un régime particulier.

Les suppléants de tels industriels sont les personnages qui, quoique agissant pour autrui, administrent d'une manière autonome, représentent le patron et concluent pour lui.

Les domestiques sont attachés au service de la maison et non à la tâche industrielle. Le droit spécial en cette matière est consigné dans la Gesindeordnung prussienne de 1810. Un juriste allemand Stobbe distingue dans la Gesindemiethe d'une part des services domestiques et la soumission aux ordres du maître et d'autre part des prestations de natures diverses : gages, logement et nourriture. Parfois la distinction entre gens de service et gens de travail est difficile à établir : il y a des situations qui confinent aux deux espèces et pour lesquelles il faudra recourir à l'intention des contractants, à la durée d'apprentissage ou à toute autre élément pour classer par à peu près.

Les journaliers et les manouvriers ne sont pas des travailleurs industriels s'ils sont habituellement occupés à un travail en dehors de l'usine, si occasionnellement ils sont occupés à une besogne qui ne requiert nulle aptitude comme le nettoyage, l'enlèvement de la neige ou des tas de scories après combustion. Il en serait autrement si ces ouvriers sans connaissance spéciale sont par leur besogne habituelle rattachés d'une manière indissoluble à l'industrie.

Puisque l'on requiert un contrat spécial pour l'ouvrier industriel que vise le Titre VII, on n'y comprendra pas la femme qui travaille chez son mari ni les enfants chez leur père, même s'ils reçoivent de l'argent.

Hormis cette catégorie, les femmes et les enfants ainsi que les étrangers sont reçus au même titre d'ouvrier industriel que les hommes majeurs et sujets de l'empire.

Il importe peu en outre que le contrat soit un marché à forfait, qu'il stipule un payement en argent ou en nature ou encore une part dans les bénéfices. Ce contrat peut être exprès ou tacite.

La besogne devra être réellement industrielle, et on ne range naturellement pas dans cette catégorie la pêche, la chasse, le régime forestier, les entreprises de chemin de fer [1]).

[1]) Toutefois dans les industries accessoires des chemins de fer (ateliers de

D'après la Gewerbe-Ordnung certains travaux sont exclus totalement ou partiellement de l'application du Titre VII comme par exemple les aides et apprentis des pharmacies ne sont pas soumis en vertu du § 154 alinéa 1 aux dispositions des §§ 105A 133c.

Jusqu'à présent nous avons vu qu'il faut une des catégories d'ouvriers désignés par la loi, une besogne se rattachant à l'industrie proprement dite. Il reste à ajouter que l'employeur doit être lui-même patron industriel et non simple particulier, posséder par conséquent une exploitation légale, régulière. Cela ressort des termes employés à chaque instant par le législateur « Gewerbebetreibender, Gewerbeunternehmer, etc. ».

L'entrepreneur, le patron peuvent toutefois être non une personne privée mais une personne publique comme l'Empire ou un Etat particulier [1]).

3. *Rupture du contrat.* Art. 124, 134 nouveaux.

Avec la question des commissions ouvrières celle-ci fut une des matières les plus discutées. Quand le patron renvoie illégallement un ouvrier ou quand l'ouvrier quitte brusquement son maître, un préjudice est causé au co-contractant. Tout préjudice demande réparation. Mais comment établir le calcul de ce dommage? Infiniment variable, composé d'éléments subtils surtout dans la casuistique allemande, le dommage ne peut être évalué qu'au prix de bien des difficultés, si tant est qu'on puisse approcher de la vérité en la matière. Cela nécessiterait d'ailleurs d'interminables procès et pour l'industriel la révélation de sa comptabilité, de ses affaires, de ses procédés de fabrication, etc... D'où l'utilité vraiment sociale d'assurer la réparation par un procédé rapide et mathématique : on admet comme mesure maximale le montant du salaire quotidien de la localité [2]) pour une semaine, ce qui paraît suffisant afin d'écarter la violation du contrat et réparer le dommage causé.

réparation) et dans les tronçons de voies absolument privés d'une exploitation quelconque, les travailleurs dépendent de la loi. Landmann.

[1]) Mais afin que la discipline n'en souffre aucunement l'inspection s'y fera par l'administration même de ces établissements et non par les agents habituels de surveillance. Voyez Section VIII, art. 155 § 3.

[2]) Etablie d'après l'art. 8 de la loi du 15 juin 1883.

Les industriels eussent préféré la retenue d'une quotité convenue du salaire arriéré, car un payement effectif après des grèves par exemple ressuscite l'animosité. Ils eussent voulu au moins que ces amendes fussent versées dans une caisse ouvrière. Ces sentiments étaient des plus louables et des plus pacifiques. Mais c'eût été enlever au patron son indemnité nécessaire; et par le versement à une caisse étrangère au patron lui donner un caractère de pénalité, caractère odieux et aggressif, en temps de grève, ce qu'on a voulu éviter en effaçant le mot primitivement employé d'amende malgré la résistance des représentants des gouvernements fédérés qui croyaient à la salutaire influence d'une mesure pénale pour arrêter ou flétrir les ruptures concertées par un mouvement ouvrier quelconque.

Seulement pour éviter que le patron ne paraisse battre monnaie au moyen de ces ruptures de contrat dans ses établissements où un grand nombre d'ouvriers sont employés, l'art. 134 § 2 dispose qu'il faut une convention entre le patron et les ouvriers des fabriques qui occupent d'habitude vingt ouvriers ou plus, pour qu'on puisse comme dans l'art. 124B réclamer une indemnité fixe. Toutefois, dans l'Ordre de travail (134B 5°) on spécifiera l'emploi de ces dommages-intérêts qu'évidemment le patron peut conserver par devers lui comme il peut les verser dans une caisse ouvrière. En fait d'ailleurs ces ruptures sont bien plus préjudiciables dans les petits ateliers où l'on trouve difficilement de suite un remplaçant expérimenté, tandis que dans les grandes usines la main-d'œuvre plus ou moins anonyme se retrouve sans peine à moins d'une grève générale.

De ce que la récupération de cette indemnité ne dépend pas d'un préjudice réel ou de la démonstration du dommage causé, les socialistes en concluaient que c'était bien une amende. On remarquera, après ce que nous avons dit, que c'était méconnaître la portée donnée à cette indemnité, son caractère social, sa nécessité en l'espèce, et la suite même de l'article : « L'usage de ce droit *exclut* celui d'exiger l'exécution du contrat ou toute autre réparation du dommage. Le *même* droit appartient au compagnon ou à l'aide à l'égard du patron s'il a été renvoyé par ce dernier avant l'expiration légale du contrat de travail ». Un ouvrier congédié brusquement peut trouver à se replacer sans délai et bien qu'il ne souffre aucun préjudice il sera en droit de réclamer l'indemnité ordinaire.

Le texte dit clairement que le patron et l'ouvrier ont le choix entre la contrainte à l'exécution du contrat et à la réparation du préjudice et à l'indemnité légale.

Art. 125. *Responsabilité du patron nouveau.*

Dans la plupart des cas, le patron abandonné ne possède qu'un recours fictif contre son ouvrier qui peut s'être transporté ailleurs et qui rarement est solvable, d'autant plus que ces violateurs du droit sont peu consciencieux et appartiennent à la catégorie des nomades. En fait donc, l'art. 124 ne donne qu'un droit illusoire au chef d'industrie. L'art. 125 vient compléter le système et permet d'atteindre la réparation en rendant le patron nouveau responsable. Cette disposition figurait déjà dans la législation antérieure et l'on n'a pas cru devoir y renoncer.

L'ouvrier transporte d'ailleurs avec lui le profit qu'il a tiré de son ancien service : procédés de fabrication, perfectionnement dans le métier. Le maître nouveau qui à son tour en bénéficie doit bien un dédommagement à l'ancien patron. Il faut donc atteindre le chef d'industrie qui reçoit chez lui le travailleur.

Mais dans quels cas?

Pas de difficultés si le patron excite ou aide le compagnon à déserter sa besogne. Il y a ici d'ailleurs mauvaise foi et responsabilité absolue.

Pas de difficultés non plus si le patron admet un compagnon ou aide qu'il sait encore obligé par un autre contrat. Ce patron est moins coupable que le précédent, mais il couvre en quelque sorte l'injustice de l'ouvrier et en assume sciemment la responsabilité.

Mais quid si le patron accepte un ouvrier et n'apprend que par après que son contrat antérieur n'est pas exécuté et malgré cela le conserve? Pour la responsabilité, on faisait valoir la nécessité d'assurer un recours au maître lésé, souvent un petit patron, l'intérêt de l'ouvrier lui-même qui, à défaut de recours spécial, serait traqué par son ancien maître, ce qui lui causerait un grand préjudice; — la nécessité de faire respecter le contrat. Contre la responsabilité, on disait que le nouveau maître non coupable se verrait forcé de payer une indemnité ou de se priver du travail qui lui était nécessaire et qu'il avait commandé à un ouvrier qu'il croyait libre; — que l'ouvrier se trouverait complètement abandonné; — qu'enfin le

patron aurait bien difficile (si ce n'est par le serment) d'établir sa bonne foi.

De très longues discussions se produisirent. Monsieur Hitze emporta le vote complet de l'art. 125 en démontrant vigoureusement la nécessité d'un droit spécial en cette matière pour assurer le respect du contrat et la réparation du préjudice causé au patron par la rupture illégale du contrat.

CHAPITRE IV.

Règlement de travail

Sommaire : I. *Obligation du règlement du travail.* — 1. Utilité. — 2. Caractère. — 3. Conditions requises. — 4. Délai accordé. — 5. Application.
II. *Contenu du règlement.*
A. Contenu obligatoire. — 1. Commencement et fin du travail. — 2. Epoque et mode de règlement de compte. — 3. Certaines dérogations à la loi a) sur le délai de congé b) sur la rupture immédiate. — 4. Amendes, § 1er Appréciation, § 2me, Situation de fait, § 3me, Garanties contre l'abus des pénalités et des amendes. — 5. Retenues. — 6. Sanction.
B. Contenu facultatif. — 1. En général — 2. Clauses relatives aux institutions de la fabrique. — 3. Conduite des mineurs en dehors de la fabrique.
III. *Formalités à observer.*
A. Consultation des ouvriers. — 1. Principes. — 2. Mise en pratique.
B. Publication du règlement. — 1. Modes. — 2. Application.
C. Examen administratif. — 1. Système adopté. — 2. Application. Observation.

I. OBLIGATION DU RÈGLEMENT DE TRAVAIL.

1. Cette partie de la Gewerbe-Ordnung est toute nouvelle. La Gewerbe-Ordnung de 1869 n'avait pas touché à cette question, préférant laisser toute liberté aux contractants.

Cependant, en fait, de grands établissements industriels et les meilleurs possédaient des règlements, y trouvaient des moyens d'arriver à la paix sociale et en retiraient les meilleurs fruits.

D'ailleurs, en théorie, il est facile de justifier les avantages de ce règlement publié. L'ouvrier arrivant se rend compte immédiatement des conditions du travail : cela facilite la conclusion du contrat et permet d'éviter un chômage. En outre l'ouvrier occupé recourt aux articles affichés dans les difficultés qui peuvent surgir et ainsi on évite des malentendus fâcheux.

Les motifs de la loi s'expriment comme suit à ce sujet : « Le règlement de travail ou règlement de fabrique, dont les principaux établissements industriels et les mieux conduits ont déjà fait la règle, poursuit un double but. Il expose une fois pour toutes les conditions que le patron impose à l'ouvrier cherchant de la besogne et auxquelles ce dernier se soumet en prenant l'ouvrage. Il rend ainsi plus facile l'acceptation du contrat de travail par chaque ouvrier. En outre il expose les prescriptions qui doivent servir à assurer la direction technique et économique de l'usine et il assure leur observation au moyen d'amendes que l'ouvrier admet en souscrivant aux conditions du travail. L'exigence légale de l'établissement d'un règlement de travail trouve sa justification dans la considération qu'un exposé clair et précis des conditions du contrat de travail, d'après lequel exposé l'ouvrier peut déterminer pour chaque moment ses droits et ses devoirs, écarte de nombreuses difficultés qui naissent, comme l'expérience le montre, des lacunes et des obscurités du contrat de travail ; ainsi le règlement est favorable et utile au maintien des bons rapports entre le donneur et le preneur d'ouvrage ».

2. Peu d'objections se firent contre ces principes. Le règlement doit donc devenir en quelque sorte le contrat de travail détaillé et forme l'ensemble des règles s'imposant aux deux parties.

Cependant si en pratique le règlement de travail devient le vrai contrat, le contrat complet, on est forcé de reconnaître qu'en thèse, au regard de la Gewerbe-Ordnung, le règlement n'est qu'une partie de la convention elle-même. La loi distingue parmi les prescriptions celles qu'il faut nécessairement, obligatoirement exprimer dans le règlement et les autres qui peuvent ne pas s'y trouver. Une décision du Ministère prussien du commerce et de l'industrie (27 octobre 1893) déclare que dans des conventions particulières avec les ouvriers on est reçu à déroger aux dispositions du règlement, sauf toutefois pour les stipulations relatives au renvoi et à l'abandon de travail ainsi que pour celles relatives aux amendes (134E § 2).

La loi autorise aussi la subdivision du règlement général en règlements spéciaux. Les procédés techniques et les rapports contractuels différant dans chaque division de l'établissement, on y

publiera des règlements particuliers. Il en sera de même pour les divers groupes d'ouvriers, même s'ils sont amenés par leur besogne à pénétrer dans plusieurs sections de la fabrique; on comprend, par exemple, que le travail spécial des chargeurs et conducteurs motive des dispositions toutes particulières. Et l'on ne pourra soumettre un ouvrier d'une section à un autre règlement sans délai à moins d'une convention préalable.

Le règlement général et les règlements particuliers sont-ils de leur nature une sorte de projet de contrat que le patron propose aux ouvriers et que ceux-ci acceptent expressément ou tacitement par leur entrée à l'usine? Sont-ils au contraire une ordonnance qui s'impose aux travailleurs sans leur assentiment, sans leur concours de volonté? Dans cet ordre d'idées, M. Bebel s'insurgeait contre le règlement, prétendant que pareil ordre de travail ne peut lier que le patron qui seul a été suffisamment libre pour contracter validement et nouer ainsi un lien de droit. On touche ici la question souvent débattue : à savoir si l'ouvrier jouit d'une complète indépendance pour donner un consentement irréprochable. Cette complète indépendance, rare dans tous les contrats, n'existera ici que quand les travailleurs seront unis dans des syndicats puissants — et encore alors la parfaite disposition de soi sera écrasée par les volontés des corporations ouvrières qui décideront pour la généralité et non pour les individualités, du moins dans la plupart des cas. La Gewerbe-Ordnung présume la validité du consentement. Cela posé, il y a lieu de croire que le règlement de travail est en soi un projet de contrat. En effet le travailleur est libre d'accepter la besogne là où on l'offre dans telles ou telles conditions. En outre, d'après l'intention manifestée par les auteurs de la loi dans le passage de l'exposé des motifs rappelé plus haut, l'Ordre de travail apparaît comme une offre que l'on accepte ou que l'on rejette. De plus, il n'est pas permis d'improviser et d'imposer sur le champ; la loi exige des délais et elle en agit ainsi en disant qu'il faut laisser au travailleur la faculté de se soumettre aux nouvelles conditions ou de s'y soustraire en lui laissant un délai égal à celui du congé. D'ailleurs il ne serait pas permis de dire absolument qu'ici c'est la volonté du patron qui fait loi puisque les chefs d'industrie ont à communiquer les avis ouvriers à l'autorité administrative inférieure

qui jouit d'un certain droit d'intervention. L'expression que le législateur emploie à l'art. 134c § 1er semble indiquer aussi qu'il s'agit d'un accord réciproque : le règlement lie le patron et l'ouvrier. Enfin, on admet que les deux contractants peuvent déroger au règlement par des conventions particulières ; on ne contestera pas le caractère de ces conventions nouvelles ; or puisque ces stipulations supplémentaires sont regardées comme issues du consentement mutuel on doit admettre que le premier contrat participait aussi de ce caractère.

Cette question a une certaine importance pratique. Quid en effet dans les cas où l'ouvrier est engagé pour trois semaines et ne peut donner congé qu'avec un délai supérieur à quinze jours? Si le règlement n'est qu'un projet de contrat, il ne pourrait influencer l'engagement premier. Sinon, après quinze jours, l'ouvrier devrait pour terminer le cours de son contrat suivre les prescriptions nouvelles.

Quid au cas où l'engagement est de 4 semaines ou plus et que le délai de dénonciation est supérieur à quatorze jours? On comprend que, si on admettait que le règlement vaut loi, l'ouvrier se trouverait dans une situation très pénible, engagé pour un certain temps dans des conditions qu'il n'a pas consenties. Mais l'art. 124A vient à son secours en déclarant que pour des motifs graves il peut réclamer la résolution du contrat de travail. Toutefois faudrait-il ici que les changements apportés au règlement fussent difficiles à accepter, constituassent des motifs suffisants pour que le juge, à qui en revient l'appréciation, les admette.

3. Conditions requises.

A. Il doit s'agir d'une *fabrique*.

Mais qu'entend-on par fabrique? Le législateur n'a pas cru devoir donner une définition de ce terme parce que ce terme semble assez clair par lui-même et que les définitions pèchent toujours par quelque côté. Cette prudence du législateur n'a pas cependant rendu la situation plus précise, car si on abuse souvent d'une définition pour l'interpréter contre le vœu de celui qui la formule, l'absence de toute indication conduit au même résultat et souvent à des contradictions plus grandes.

Les diverses lois industrielles employent le mot fabrique sans jamais le définir. Cependant une espèce de définition a été fournie par les lois d'assurances, d'après laquelle définition on doit considérer comme fabrique l'exploitation où l'on travaille et prépare les produits d'une manière industrielle et où dix ouvriers au moins sont occupés dans ce but. Le législateur de 1891 ne paraît pas s'en être rapporté à cet essai de définition.

La Gewerbe-Ordnung a cependant déclaré dans l'art. 154 § 2 que l'obligation du règlement atteint les usines, les entreprises de charpente et autres entreprises de construction, les chantiers de constructions navales ainsi que les briqueteries, carrières de pierres et de sable à ciel ouvert dont l'exploitation n'est pas simplement temporaire ou restreinte.

Si le législateur s'est exprimé pour ces espèces, il reste bien des cas douteux et les commentateurs sont forcés de rechercher les caractères qui déterminent ce que c'est qu'une fabrique.

M. Landmann enseigne que le terme s'applique à ces entreprises qui s'occupent de la manipulation, de la mise en œuvre, de l'achèvement des matières brutes, des objets demi-confectionnés, ou des produits préparés — et que les signes distinctifs à relever sont ceux-ci :

1° la division du travail entre le patron qui commerce et le compagnon qui œuvre;

2° la division de l'ouvrage entre les compagnons eux-mêmes;

3° le nombre assez considérable des ouvriers;

4° l'extension relativement grande des ateliers et autres installations industrielles;

5° l'emploi assez étendu de la force ou du travail des machines;

6° la large expansion de la production.

Tous ces caractères réunis forment un type parfait.

Au contraire, dans le métier, la manufacture, le maître s'occupe avec ses ouvriers et chacun produit un ouvrage complet.

En pratique, il y a bien des espèces qui donnent lieu à discussion, qui ont soulevé de vives controverses au sujet desquelles on n'a pas toujours apporté des solutions uniformes et complètement satisfaisantes; mais c'est là une critique que l'on peut élever chaque fois

que dans les choses humaines il faut appliquer dans le détail une loi ou un principe quelconque.

Nous n'entrerons pas dans toutes ces difficultés pas plus que nous ne relèverons les cas où l'entreprise se rattache plutôt au négoce ou à l'agriculture.

Ce serait cependant une erreur de croire que le travail doit s'accomplir dans des lieux clos et couverts, ou doit absolument s'effectuer dans l'enceinte même de l'usine.

Mais il est à remarquer que l'on s'est opposé à la tentative des industriels qui cherchaient à étendre l'autorité du règlement non seulement aux lieux et aux détails du travail mais encore aux dépendances ménagères et hospitalières de l'usine, telles que hôpitaux, réfectoires, dortoirs, etc... Cette tendance fut trouvée trop autoritaire. On pourrait déduire de ce refus un argument en faveur de la thèse qui représente le règlement comme un projet de contrat et non comme un décret impératif.

B. La fabrique doit comprendre au moins ***vingt ouvriers.***

Les socialistes ne voulaient pas de cette restriction. Ils exigeaient que le règlement fût obligatoire partout parce que partout il y a des rapports d'employeurs à employés qui doivent être clairement définis. Le projet de loi était d'ailleurs conçu dans ce sens général. On répondit que les petites fabriques, les ateliers de peu d'importance, voient régner entre le maître et les sujets des relations plus intimes, plus familières qui excluent en quelque sorte la possibilité et l'utilité de contrats minutieux et rigides. La commission instituée pour l'examen du projet de loi combattit l'universalité du règlement et sa manière de voir fut adoptée. Il faut d'ailleurs en ces matières procéder avec prudence, expérimenter avant d'appliquer une décision; or, l'expérience faite avec succès dans de grands établissements n'avait guère été tentée dans les ateliers de la petite industrie. Les fabriques de moins de vingt ouvriers sont d'ailleurs libres de recourir à cette forme de contrat et plusieurs n'y ont pas manqué.

Comme ouvriers, il ne faut considérer que ceux qui sont occupés au travail industriel ou dont la besogne se rattache directement à l'exploitation. Ainsi, le chauffeur, le magasinier, l'emballeur, le charrieur, sont des ouvriers de fabrique quoiqu'ils n'interviennent pas immédiatement dans la transformation du produit.

Au contraire les aides momentanés que l'on requiert au cours des diverses nécessités industrielles n'interviennent pas en compte. Il n'y a pas là en effet une coopération industrielle régulière, soit qu'il s'agisse de travaux extérieurs tels que le balayage de la neige, soit même qu'il s'agisse de collaboration à la production en cas de forte commande pressante. Rien, dans ces circonstances, n'est changé dans la nature et l'importance de l'exploitation. Il y a d'ailleurs une raison pratique d'en décider ainsi : les établissements qui sont à la limite légale se verraient tour à tour selon qu'ils recourent à ces aides ou qu'ils renoncent à leur service, soumis ou dispensés de l'obligation du règlement. Souvent même, avant que le projet ait pu passer à l'état de contrat parfait, le nombre des ouvriers serait redescendu en dessous du chiffre de vingt et toute une procédure (affichage, consultation, etc.) aurait été accomplie en vain.

On ne fait pas non plus entrer en ligne de compte, d'après la manière la plus universellement admise, les employés, ni les contre-maîtres, ni les agents techniques. Les rapports de soumission de ceux-ci avec le maître n'existent pas avec la même intensité. On voit même les contre-maîtres jouir d'une partie de l'autorité supérieure par suite de délégation.

4. Délai de mise en vigueur [1])

Une fois les conditions réunies, quel délai a-t-on pour appliquer la loi ? La Gewerbe-Ordnung en ce qui concerne le règlement de travail ne devait entrer elle-même en vigueur que le 1er avril 1892.

A partir de cette date, les intéressés ont quatre semaines pour accomplir les formalités requises pour la publication de leur Ordre de Travail. Cela s'applique aux fabriques qui occupent au moins vingt ouvriers à cette époque. Dans les industries où l'on n'atteint ce chiffre qu'ultérieurement, le même délai de quatre semaines est accordé pour se mettre en règle, et ce laps court à dater de « l'ouverture de la fabrique » c'est à dire de l'avènement à la situation légale : d'occuper au moins vingt ouvriers.

La loi industrielle commine des peines contre celui qui, maître

[1]) V. Landmann loc. cit. p. 926.

d'une fabrique, n'y établit pas un règlement dans les conditions légales (art. 147 § 1 n° 7).

En l'absence de règlements on se trouve sous l'empire des dispositions générales fixées par les lois pour les ouvriers (compagnons et aides, art. 121 et suite) et des dispositions particulières qui pourraient être intervenues entre le maître et ses travailleurs sauf la restriction que pose l'art. 134c § 2 ainsi conçu : « Des motifs de renvoi et d'abandon de travail autres que ceux qui sont prévus dans l'Ordre de Travail ou dans les articles 123 et 124 ne doivent pas être stipulés dans le contrat de travail. Des pénalités autres que celles qui sont prévues dans l'Ordre de Travail ne doivent pas êtres infligées aux ouvriers ». Il s'ensuit que le patron défaillant est privé du droit d'imposer des amendes et de renvoyer à son gré.

5. Application.

A. Les rapports inspectoraux pour 1892 montrent qu'un vaste mouvement s'est produit pour l'exécution de la loi. Ainsi les autorités de surveillance qui n'ont eu à examiner qu'une partie des projets de règlements ont contrôlé cependant dans le district de [1])

Posen	300	règlements
Magdebourg	505	»
Mersebourg-Erfurt	773	»
Schleswig	316	»
Dusseldorf	1494	»
Aix	700	»
Oberfranken	200	»
Pfalz	384	»
Wurtemberg I	800	»
Mecklenbourg-Schwerin	110	»
Mecklenbourg-Strelitz	12	»
Hambourg	82	»
Alsace-Lorraine	316	»

soit en tout environ 6000 règlements.

Si l'on tient compte de ce fait que le calcul n'est en outre établi

[1]) Amtliche Mittheilungen 1892 pp. 151-152.

que pour moins de la moitié des circonscriptions, on verra que la transformation qui s'est produite dans le régime industriel a dû être considérable dès la première année.

De toutes parts on s'est mis à l'œuvre, tantôt avec bonne grâce, tantôt avec quelque répugnance; mais enfin on s'achemine vers la réalisation des prescriptions légales.

Un phénomène tout particulier s'est produit dans le district de Mecklenbourg Schwerin où l'inspecteur observe que « l'introduction du règlement de travail ne rencontra pas beaucoup de faveur : là où il n'avait pas encore été adopté les ouvriers craignirent un assujettissement plus grand par l'emploi des amendes et retenues; des patrons considérèrent l'institution nouvelle comme un moyen de s'aliéner les bons sentiments des travailleurs alors que les rapports existants étaient patriarcaux ».

Les ouvriers en général sont partisans de l'innovation. Les patrons se plaignent davantage, parce qu'ils sont astreints à se soumettre aux prescriptions légales et qu'ils sentent ne plus pouvoir disposer d'une manière absolument indépendante. Ils eurent souvent le tort de recopier mécaniquement les vieux modèles irréguliers, trop autoritaires; les inspecteurs rencontrèrent parfois des règlements de vingt pages de texte serré.

Dans certains districts les choses marchèrent au mieux; par exemple dans celui d'Oberpfalz où « l'établissement de règlements eut lieu sans difficultés extraordinaires, les vœux des ouvriers furent satisfaits dans la mesure du possible et l'on n'abusa pas du droit d'infliger des amendes [2] ».

Le rapport du district de Freiberg constate [3] la bienfaisante influence de l'Arbeitsordnung : « Depuis que la loi astreint les fabriques de vingt ouvriers à un règlement de travail on remarque les bons effets pour beaucoup de grandes fabriques parce qu'on fit observer aux patrons lors de la rédaction du règlement qu'ils obtiendraient une conduite régulière sans amendes mais par une juste confiance et en

[1]) A. M. p. 155.
[2]) A. M. p. 154.
[3]) A. M. p. 154.

tenant leur monde en éveil. Les expériences faites jusqu'ici n'ont pas trompé l'attente ».

On répondit parfois au vœu de la loi par l'adoption d'un règlement normal, mais cela n'eut pas de résultat favorable. En soi la mesure est très bonne mais à l'origine elle suscite des difficultés par suite de la variété des conditions de l'exploitation. Ainsi il n'est pas possible d'appliquer à une industrie simple, primitive, les dispositions compliquées nécessaires dans une grande fabrique. Dans les districts de Magdebourg et d'Oberpfalz [1]) on eut le tort d'appliquer dans des entreprises assez libres, par exemple dans les tuileries, des ordres rigoureux, défense de visite des parents, amendes fortes, etc., ce qui suscita une répulsion assez vive chez les ouvriers. Dans le Grand-Duché de Bade, on chercha, non sans peine, à faire admettre dans l'industrie du coton (région du Sud) un règlement normal. Pour les districts de Magdebourg, de Mecklenbourg-Schwerin, de Liegnitz, les autorités combinèrent des projets de règlement assez simples [2]).

L'heureuse influence du règlement ressort encore de cette constatation que même la petite industrie qui n'occupe pas vingt ouvriers y vient librement. Le fait est signalé dans les rapports pour les districts de Magdebourg, Hesse I, Hambourg [3]). L'inspecteur du rayon de Dusseldorf [4]) désirerait que les fabriques échappant, d'après les termes de la loi, à l'obligation du règlement, adoptassent petit à petit des règlements de travail pour régler les rapports de maîtres à ouvriers.

B. Les rapports inspectoraux pour 1893 donnent également l'impression d'un travail sérieux pour l'application de la loi.

Comme l'année précédente, les inspecteurs interviennent dans l'examen des projets de règlement afin de rendre plus attentif l'épluchage que doivent en faire les autorités administratives inférieures.

Les patrons recopient souvent encore de vieilles formules ou appliquent des règlements normaux sans les approprier aux circonstances locales. Mais tout cela sont des imperfections qui sont combattues de divers côtés et qui finiront par disparaître.

[1]) A. M. 1892 p. 156.
[2]) A. M. 1892 p. 157.
[3]) A. M. 1892 p. 177.
[4]) A. M. 1892 p. 177.

Une preuve déjà donnée antérieurement et reproduite de nouveau quant à l'effet pacifique du règlement c'est que les petits industriels continuent à recourir à cette forme de contrat. Une association de constructeurs de Dantzig et de la province [1]) a étendu l'application du règlement même aux ouvriers travaillant hors des ateliers.

Une réunion des corporations de construction de la Westprusse [2]) a manifesté ses sympathies pour l'œuvre législative et discutant une question d'applicabilité ou de non-applicabilité de la loi à tels ouvriers a décidé que vu les bons résultats de l'Arbeitsordnung il y avait lieu de les en faire bénéficier, question de légalité à part ; que peu importait d'ailleurs que les travailleurs fassent ceci ou cela puisqu'ils produisent, que peu importait qu'ils fussent à l'atelier ou ailleurs.

II. Contenu du règlement.

Nous savons qu'il y a des matières qui d'après la loi doivent être réglementées dans l'ordre de travail tandis que d'autres forment des questions libres au sujet desquelles on peut s'expliquer.

A. Contenu obligatoire.

1. *a) Sur le commencement et la fin du travail journalier.* On conçoit l'importance de cette disposition. Elle est tout autant dans l'intérêt du patron que dans celui de l'ouvrier. Une bonne industrie a besoin de précision et de régularité. Comment mieux atteindre ce résultat que par l'Ordre de Travail? L'ouvrier a lui aussi le plus grand avantage à connaître d'une manière sûre l'heure à laquelle commence et l'heure à laquelle finit son labeur journalier et à n'avoir à craindre ni à subir aucune surprise de ce chef.

Quand le travail est limité, comme c'est le cas pour les femmes (Art. 137, défense de les employer de huit heures et demie du soir à cinq heures et demie du matin, et le samedi et les veilles des fêtes à partir de cinq heures et demie du soir) on trouve nécessairement au règlement de travail la preuve de l'observation du commandement légal.

M. Landmann croit qu'il n'y a pas à parler ici du travail des enfants qui fait l'objet de dispositions particulières à l'article 138 § 2 par

[1]) A. M. 1893 p. 231.
[2]) A. M. 1893 p. 232.

lesquelles on ordonne de tenir dans les locaux la liste des jeunes ouvriers et les termes de leur travail. Mais cependant une autorité d'Alsace inférieure répondait à semblable raisonnement présenté par les patrons que les jeunes ouvriers et leurs parents ont le même intérêt que les ouvriers adultes à connaître lors de la conclusion du contrat le commencement et la fin du travail [1]). L'année suivante l'inspecteur du district de Cologne reproduit le même avis [2]).

Les statistiques sociales trouvent enfin dans ces tables toutes dressées des éléments précis de calcul.

D'après les termes mêmes de la loi, on doit considérer comme absolument insuffisante la simple détermination de la durée totale puisque le texte exige la fixation de la prise et de l'abandon du travail. On en conclut également que l'on ne satisfait pas en spécifiant par exemple que l'on prendra la besogne entre cinq et six heures du matin pour la cesser entre huit et neuf heures du soir. Il faut un point de départ et un point d'arrivée très nets.

Toutefois le législateur allemand n'a pas exigé l'impossible et lorsqu'on se trouve en présence d'industries dont les travaux sont de leur nature en dépendance complète de la température ou d'autres besognes principales, l'exigence se transforme et se résoud en la détermination d'une durée normale.

L'inspecteur du grand Duché de Bade écrivait en 1892 [3]) ; « La loi est bien observée quant à ce point sauf pour quelques industries où la besogne se fait à l'air, dépend de la saison, comme pour les chantiers, carrières, ou se trouve varier d'après les travaux de l'entreprise elle-même et ne peut commencer ni finir à des heures précises comme le service des chaudières de brasseries et de malteries. Enfin dans la plupart des industries, certaines occupations méritent une situation particulière comme celle des cochers ou charretiers. Dans tous ces cas-là on ne fit pas d'opposition à cause du manque d'indications concernant le temps de travail dans le règlement, car on supposait que la loi n'exige ces indications que si la nature de l'occupation permet de

[1]) A. M. 1892 p. 163.
[2]) A. M. 1893 p. 236.
[3]) A. M. p. 162.

les déterminer. Cependant il fut entendu que le temps du travail dans le règlement ne devait pas dépasser une certaine limite... Mais on doit remarquer que dans quelques branches d'industrie, les indications introduites sur le temps du travail tout entier à la place des indications légalement exigées étaient d'une durée extrêmement longue comme par exemple dans les brasseries et les malteries ».

Parfois la difficulté est presque impossible à résoudre. On allègue que pour les fours à chaux la surveillance du feu ne peut être déterminée même de la manière la plus générale [1]).

Une fois la clause relative au commencement et à la fin de la besogne inscrite au règlement, il est loisible au patron et à l'ouvrier de déterminer d'autres termes. Il y avait le tableau des heures réglementaires qui devait servir d'indications au moment du contrat; mais si d'un commun accord les deux parties contractantes adoptent d'autres heures, rien à reprendre là.

On trouve des règlements qui contiennent des réserves relativement à la durée journalière et permettent soit des allongements soit des raccourcissements selon les circonstances, d'après la température, quand la marche de l'industrie l'exige, soit avec le consentement, soit sans le consentement des ouvriers. Les inspecteurs veillent de près à ce que pareilles prescriptions ne tournent pas à l'abus; dans le district de l'Alsace inférieure on remarque que dans les formules il y a plutôt une expression défectueuse de la pensée que le désir d'utiliser jusqu'à ses dernières limites les forces des travailleurs [2]).

Les rapports de 1893 [3]) relèvent différentes infractions à la limitation du travail des femmes que l'on voulait occuper le samedi ou la veille des fêtes, après l'heure légale de clôture, à nettoyer les machines et à laver les locaux (Munster); que l'on voulait tenir même jusqu'à minuit en cas de travail urgent (Wiesbade); que l'on voulait faire besogner sans limite précise dans une blanchisserie (Chemnitz). Les agents de surveillance firent disparaître ces abus.

On voit que le règlement révèle les abus ou bien parce qu'il les

[1]) A. M. 1892 p. 163.
[2]) A. M. 1892 p. 163.
[3]) A. M. 1893 p. 236.

expose en sa teneur ou bien parce que les ouvriers protestent plus aisément quand un contrat affiché est sournoisement violé.

b) Sur le commencement et la fin des pauses prévues pour les ouvriers adultes.

Les mêmes raisons que celles vues plus haut concernant la fixation du travail militent ici pour une détermination précise des temps de repos. On voit comme le législateur allemand a voulu que tout fût ordonné mathématiquement.

Dans la Gewerbe-Ordnung, rien n'est exigé relativement aux suspensions du travail des ouvriers majeurs. Pour les femmes, au contraire, l'art. 137 § 3 dispose que les heures de travail doivent être séparées par un repos d'une heure au moins à midi.

Les règlements déterminent souvent avec netteté le repos de midi mais il n'en est pas toujours de même là où la besogne s'en accommode mal [1]) ou là où les ouvriers prennent leur repos successivement [2]) etc...

On admet ici aussi qu'une convention entre les parties peut valoir dérogation au règlement.

2° *a) Sur l'époque et la manière du règlement de compte.*

Il ne faut pas étendre la portée de ce texte. Il n'y a ici qu'une question de date et de forme. Le législateur n'entend pas que l'on spécifie si le travail est à la journée ou aux pièces, s'il y a participation aux bénéfices ou primes. Il se borne à exiger, pour éviter les surprises, que l'on établisse d'avance quel sera le moment et la manière de dresser le compte de l'ouvrier, afin que l'ouvrier puisse être prêt ce jour-là, qu'il se rende compte de ce qui lui revient et qu'il soit à même de vérifier une pièce de comptabilité à laquelle il est accoutumé. Une régularité parfaite découlera de cette méthode précise.

Cependant, en fait, on fixe souvent dans l'Ordre de travail la base du payement, et on s'y réserve la faculté de modifier sans préavis le taux convenu. Les inspecteurs estiment qu'il faut au moins respecter le délai du préavis pour congé [3]).

[1]) A. M. 163. Cologne Coblence.
[2]) A. M. 164. Alsace-Inférieure.
[3]) A. M. 1892 p. 164, Rapp. du district de Bade.

On trouve dans beaucoup de règlements [1]) à cet endroit des règles sur de possibles réductions de salaire, sur les retenues pour loyer et nourriture au profit du tiers qui héberge, pour avances faites par le patron, ainsi que sur les retenues pour éclairage durant le travail (Grand-Duché de Bade, Alsace-Inférieure etc...). Dans l'industrie horlogère de la Forêt-Noire, on déduit généralement 30 Pf. par mois et ces retenues sont tellement passées dans le fait que dans une fabrique où l'on a remplacé le pétrole par l'électricité, on opère encore la retenue sous l'ancienne rubrique *pour le pétrole.*

La clause par laquelle le patron se réserve de déduire du compte de l'ouvrier ses frais de loyer et de nourriture au profit de tiers est illégale. L'art. 115 de la Gewerbe-Ordnung permet au chef d'industrie de retenir le prix du logement et des aliments quand c'est lui qui les fournit mais non quand c'est un étranger. L'art. 2 de la loi du 21 juin 1869 [2]) sur la saisie du salaire de l'ouvrier s'y oppose également. Mais l'usage illégal s'est répandu parce que c'est le seul moyen d'assurer un crédit aux ouvriers du dehors et que ces ouvriers du dehors sont parfois nécessaires à l'industrie; or ils ne viendront pas si on ne leur assure un certain crédit et le patron s'offre comme intermédiaire entre l'ouvrier et ses fournisseurs.

Les rapports de 1892 et de 1893 mentionnent et analysent diverses clauses contestables en légalité et en opportunité. Nous y renvoyons le lecteur désireux de détails plus complets [3]); il nous suffit à nous de donner le sentiment de la prescription légale analysée ici.

b) Sur l'époque et le mode de payement.

Il importe que le travailleur ait des payements réguliers et certains, qu'il sache à quelle heure, à quel jour il recevra sa solde; les parents ont intérêt à connaître l'échéance soit que le payement pour les enfants mineurs se fasse entre leurs mains, afin d'en surveiller l'emploi, soit si le payement n'est remis qu'aux père et mère afin de venir eux-mêmes à la fabrique.

[1]) A. M. 1892 pp. 164, 165.

[2]) L'art. 115A s'en réfère à cette loi.

[3]) Les A. M. rapportent qu'un fabricant de cigares faisait reprendre les ouvrages mal faits par les ouvriers qui, grands fumeurs, ne montraient pas trop de mécontentement; mais leurs femmes protestèrent d'autant plus énergiquement.

L'art. 119A confère aux communes le droit de décider par voie règlementaire que le salaire gagné par les ouvriers mineurs sera payé aux parents ou tuteurs et ne pourra être remis directement aux enfants que moyennant autorisation écrite ou sur le vu d'un reçu constatant la dernière paye; et que les industriels doivent faire connaître aux parents ou au tuteur, dans un délai fixe, les sommes remises aux jeunes ouvriers. Dans le cas où les communes ont usé de ce droit (et plusieurs communes n'y ont pas manqué [1]) le règlement doit se conformer rigoureusement à ces dispositions, et par sa teneur on verra s'il les applique.

Le payement hebdomadaire est de règle et, quand on adopte un terme plus long. au moins verse-t-on chaque samedi un à-compte aux travailleurs [2]). (Districts de West Prusse, Berlin et Charlottenbourg, Potsdam et Francfort a. O., Wiesbade, Aix-la-Chapelle, Bavière-Inférieure, Mittelfranken, Souabe et Neubourg, Bautzen, Annaberg, Reuss a. L.)

L'habitude est de payer le samedi. Cependant on n'a pas été sans remarquer que l'ouvrier a trop d'argent pour le jour de repos, que le samedi les vivres atteignent un prix plus élevé que les autres jours à cause des approvisionnements et que l'intérêt du petit serait d'être payé le vendredi comme on en a parfois exprimé le désir [3]).

3° *Dans les cas où l'on ne s'en tient pas aux dispositions légales :*

a) Sur le délai de congé.

Déjà la loi de 1869 établissait le préavis de quinze jours. La Gewerbe-Ordnung maintient ce délai et stipulant que l'on peut fixer d'autres durées décide toutefois que le délai devra être le même pour les deux parties contractantes et que toutes conventions contraires sont nulles (art. 122). On a discuté la question de savoir s'il faut en règle admettre un délai; tout le monde a paru d'accord pour reconnaître l'utilité sociale d'un congé, la nécessité d'un délai permettant à l'ouvrier de retrouver une occupation nouvelle et au patron de chercher un nouveau travailleur pour remplacer l'ancien. Si les socialistes ont combattu dans l'occurence une idée qu'ils avaient

[1]) A. M. 1893 p. 110.
[2]) A. M. 1893 p. 225.
[3]) A. M. 1893 p. 225.

d'ailleurs eux-mêmes inscrite dans leur projet, c'était pour débarrasser l'ouvrier des retenues qui le menaçaient en cas de départ illégal et que l'on avait antérieurement votées. Malgré les efforts de Bebel, le principe salutaire du congé fut maintenu.

On adopta le préavis de quinze jours comme suffisant à remplir le but voulu, et parce que ce délai était d'ailleurs admis en fait depuis longtemps dans l'industrie allemande.

L'égalité imposée ici aux deux parties est une réaction nécessaire contre les anciennes lois prussiennes de 1845 et de 1866 qui allaient jusqu'à infliger quatorze jours de prison à l'ouvrier coupable de rupture de contrat, véritable délit pénal, tandis que le patron pour le même fait n'était susceptible que d'une poursuite civile. On a replacé les deux contractants dans une juste concordance.

Ce que la loi industrielle cherche ici c'est à garantir l'égalité des deux parties en cause, ou mieux à garantir l'ouvrier contre des mesures qu'on pourrait lui imposer et contre lesquelles il ne pourrait réagir. Mais puisque le patron ne peut user contre le travailleur que d'un congé semblable à celui de l'ouvrier contre l'industriel, il y a lieu de croire que tous les intérêts en cause seront sauvegardés, ceux du travail comme ceux du capital.

Si la loi parle de délais égaux pour les deux parties, on admet cependant que l'on peut convenir du congé immédiat. Car ce que l'on veut assurer c'est moins un délai que l'égalité des deux contractants.

Le règlement peut être muet sur la durée du délai; alors on adopte tacitement le délai de quinze jours.

Puisque dans le règlement on est admis à déroger au délai légal, il est acquis que l'on est en droit, par des conventions particulières, de déroger aux dispositions de l'Ordre de Travail, toujours toutefois sous la restriction que le délai nouveau sera le même de part et d'autre.

Les rapports inspectoraux de 1892 [1]) mentionnent que le délai le plus fréquent, soit adopté expressément, soit convenu tacitement, est celui de quinze jours. Il en fut ainsi pour Cologne-Coblence, dans 80 % des cas;

pour Dusseldorf dans 1082 industries sur 1494;

pour Magdebourg dans 224 industries sur 321;

[1]) A. M. 1892 pp. 166, 167, 168, 169.

pour Oberfranken dans 94 industries sur 200;

pour Bade, dans la presque totalité des cas.

Dans le district de Francfort a. O. Potsdam, le délai d'une semaine prévalait.

Le district de Mersebourg-Erfurt supprime tout délai dans les 2/3 des cas;

le district de Dusseldorf, dans 273 règlements sur 1494;

le district du Grand Duché de Mecklenbourg-Schwerin, dans 45 règlements sur 60;

le district d'Oberfranken, dans beaucoup de carrières.

On fixe parfois (Leipzig) un jour de la semaine comme seul apte à recevoir la dénonciation.

Parfois le délai est différent d'après le genre de travail, selon que le travail est à la journée ou à la pièce, pour ouvriers ou ouvrières, pour compagnons ou apprentis (Magdebourg, Leipzig, Mecklenbourg-Schwerin, Alsace-Inférieure).

Il est évident que la volonté du législateur quant à l'égalité réciproque s'impose même quand il s'agit du temps d'épreuve ou temps d'essai; lorsqu'on a voulu contester ce point les inspecteurs sont intervenus énergiquement [1]).

Un patron avait adopté ces dispositions : « Deux ouvriers seuls peuvent donner congé à la fois. S'il s'en présente plusieurs, les deux premiers seuls sont admis à partir; les autres peuvent alors partir quinze jours plus tard ». Le chef d'industrie peut renvoyer sans mesure, mais il impose des restrictions au corps ouvrier. La disposition fut combattue et abolie [2]) (Alsace inférieure).

Les rapports pour 1893 nous confirment dans les précédentes observations. Le délai d'usage est de quinze jours. Vient immédiatement après par sa généralité celui de 8 jours [3]).

On remarque cependant une forte tendance à supprimer tout délai. Le patron n'attend rien de bon de l'ouvrier à qui il vient de signifier son congé; le travailleur gâche la besogne, jette le désordre dans l'usine et cause un tort moral et matériel à la bonne marche de l'industrie. D'autres circonstances aussi peuvent avoir engendré cette

[1]) A. M. 1892 pp. 167, 168.
[2]) A. M. 1892 p. 167.
[3]) A. M. 1893 pp. 237 et suiv.

préoccupation très saisissable dans beaucoup d'entreprises et dans beaucoup d'endroits de ne plus accorder de délai qu'aux anciens ouvriers, à ceux qui ont dans l'exploitation un passé de trois ans au moins (c'est le chiffre habituellement adopté) [1]. Nous voyons là avec regret la néfaste influence des industries anonymes, des ouvriers nomades, de la matérialisation de l'engagement de travail.

La fixation d'un délai est considérée dans bien des cas comme une concession faite à l'ouvrier, concession qui doit être méritée. On favorise les anciens travailleurs en leur accordant un préavis de quinze jours alors qu'on le refuse aux autres, ou en donnant quatre semaines [2] aux vétérans tandis qu'on en concède seulement deux aux nouveaux arrivés. Il semble donc que le chef d'industrie montre ici une certaine bienveillance; seulement, il veut qu'on la mérite.

Malheureusement, avec ce système, pour beaucoup le contrat de travail perd le caractère qu'il devrait avoir en tout temps, celui d'une mutuelle confiance, d'un engagement réciproque.

Dans le district de Cologne on signale [3] des cas où les mineurs n'ont pas la faveur d'un préavis alors qu'on l'accorde aux majeurs. N'est-ce pas encore par suite de la défiance envers celui qui connaît son congé ou cela vient-il de l'importance inférieure du jeune travailleur moins assujeti à la nécessité d'un gain et moins indispensable à la marche de l'industrie?

Voici quelques proportions établies d'après les données des inspecteurs au sujet des délais :

POUR	Délai de 15 jours	8 jours	sans délai
La Westprusse	34 règlements	20	107
Potsdam et Francfort a.O.	440	103	428
Coblence.	68 %	—	12 %
Niederbavière	—	—	35,8 %
Oberfranken.	—	—	30 %

[1] A. M. 1893 pp. 237 et suiv.

[2] Le fait s'est présenté dans une imprimerie de Cologne (Bachem, Kölnische Volkszeitung). Ce délai très long de quatre semaines a pour but de permettre à l'ouvrier occupé depuis cinq ans et peu au courant des places vacantes de retrouver une nouvelle situation. On ne peut qu'admirer pareille disposition.

[3] A. M. 1893 pp. 238-239.

b) Sur les motifs qui serviront de base au renvoi et au départ immédiat.

L'article 123 de la Gerwerbe-Ordnung énumère huit raisons plausibles permettant de renvoyer sur le champ un ouvrier. L'art. 124 fixe cinq cas où les compagnons et les aides peuvent quitter le travail avant l'expiration du terme et sans dénonciation préalable.

Les contractants peuvent s'en tenir à ces seules dispositions, s'en référer aux termes de la loi. Et l'on admet qu'à défaut de stipulation expresse on s'en est rapporté aux dits articles.

On prétend même (mais cet avis n'est pas universellement admis) que les motifs énumérés dans la loi par lesquels le contrat peut être rompu brusquement, sans avertissement, sont imposés et qu'on n'est pas reçu à les écarter par une convention quelconque. On voit d'ailleurs qu'ils intéressent à un degré plus ou moins haut soit les bonnes mœurs soit l'ordre public. En effet ces textes visent une vilénie, ou un délit, ou une grave imprudence et l'on ne conçoit pas que des patrons ou des ouvriers honnêtes et intelligents renoncent à ces garanties de moralité, d'équité et de sécurité.

En règle générale, d'ailleurs, le patron qui a connaissance d'un de ces faits prévus par l'article 123 à charge de l'un de ses ouvriers peut, une fois l'infraction accomplie, ne pas user de son droit et même la loi dispose que s'il n'agit pas dans la semaine qui suit la connaissance du fait il n'est plus admis à récriminer ultérieurement. Le patron a pleine indépendance et s'il ne dénonce pas immédiatement le contrat c'est qu'il entend couvrir la faute. Veut-il plus tard revenir sur son abstention, la loi lui refuse toute action parce qu'alors on serait en droit de suspecter sa prétention et l'on dirait qu'il veut en usant d'un fait passé punir un autre fait, une contrariété, une chose qui lui a déplu, mais des torts non suffisamment graves puisque la loi n'en parle pas.

Il en va autrement pour l'ouvrier. Celui-ci n'est pas libre. Il est dans la dépendance. Et si pour des faits prévus à l'art. 124 il se tait c'est peut être par crainte et l'on ne conclut pas de son silence à son pardon.

On admet cependant la prescription d'une semaine contre l'ouvrier quand il s'agit de violences ou d'injures graves dont le patron ou ses

représentants se seraient rendus coupables à son égard ou à l'égard des membres de sa famille. Ici, en effet, le sentiment naturel de l'homme, même soumis, est de rompre les relations avec ses insulteurs. Mais on a rejeté particulièrement la prescription de huit jours pour les faits immoraux dont pourraient être victimes les ouvrières de la part de leurs chefs; la pudeur fera taire les plaintes et empêchera de dire les motifs de la rupture; la passion, la misère et d'autres motifs font obstacle à la révélation immédiate des faits; cependant il faut autoriser la répudiation en tout temps d'un contrat qui a de si funestes conséquences.

Nous n'analyserons pas point par point chacun des motifs de rupture immédiate; cela nous mènerait trop loin malgré l'intérêt que ces détails ont en eux-mêmes. En règle, comme ils représentent une inobservation grave du contrat, le délinquant n'a pas d'action en dommages-intérêts puisque c'est lui en quelque sorte qui rompt l'engagement bilatéral. Il semble aussi que le contractant qui résilie par suite d'une faute grave de son partenaire, puisqu'il veut la fin du contrat n'est pas recevable à demander des dommages-intérêts. On déduit cette doctrine du silence du législateur qui a su dans un cas (art. 123, n° 8) régler les suites civiles de la rupture.

Rappelons cependant encore que d'après l'art. 124A, les deux contractants peuvent rompre immédiatement le contrat pour *motifs graves*, si ce contrat a une durée de quatre semaines au moins et qu'un délai de dénonciation de plus de quatorze jours a été convenu.

Cette disposition a pour but de protéger spécialement l'ouvrier, l'ouvrier lié par un engagement assez long et qui n'a pu spécifier toutes les clauses de rupture qui peuvent se présenter. Toutefois pour ne pas rompre l'égalité établie à l'art. 122 on devait du même coup réserver le même droit au patron. Or on a craint que celui-ci n'en abuse et ne renvoie trop allègrement le travailleur au sujet duquel il avait quelque sujet de mécontentement. D'où on a établi dans la loi cette exigence que les motifs de rupture devraient être graves. Le contrôle est tout naturellement trouvé dans le juge qui appréciera en cas de contestation si réellement les raisons sont suffisantes.

Ceci posé, le règlement reproduit les seuls faits prévus par les articles 123 et 124 ou bien en ajoute d'autres.

En tout cas, pour juger des additions faites par les industriels ou par les ouvriers, une règle servira utilement : c'est que l'on ne doit pas d'une manière détournée arriver à rompre ou à renverser l'équilibre voulu par la loi entre les deux parties contractantes.

Par des conventions particulières avec les ouvriers on ne peut déroger aux motifs de rupture immédiate établis dans la loi et dans le règlement.

La pratique a montré chez les chefs d'industrie une tendance générale à n'utiliser ici les dispositions du règlement qu'en leur faveur.

C'est ainsi d'abord que très souvent on répète dans l'Ordre de travail les différents cas où la loi admet le renvoi immédiat de l'ouvrier, on les expose tout au long dans leurs détails tandis que l'on se borne à s'en référer à la loi pour les cas où l'ouvrier peut quitter son travail sans préavis, ou du moins on ne les mentionne que partiellement et sommairement. Il s'ensuit que l'ouvrier est très bien instruit de ses obligations mais non de ses droits corrélatifs. A défaut de connaître ceux-ci avec suffisamment de clarté, il n'osera ou ne saura en user. L'égalité voulue par la loi est ainsi détruite. On signale ces agissements pour les districts de Francfort a O. Postdam, Magdebourg, Wurtemberg II, Bade, Alsace-Inférieure. L'équité exige plus, dit un inspecteur, et tous les intérêts seraient conciliés si on formulait complètement les dispositions prévues ou si on reproduisait intégralement les articles 123 et 124 de la loi industrielle [1]).

En outre, l'extension des causes de renvoi est souvent faite en faveur du patron, rarement en faveur de l'ouvrier (Grand Duché de Bade). C'est encore une nouvelle atteinte à l'équilibre légal.

Dans ce même ordre d'idées, on trouve, parmi les causes pour lesquelles les patrons peuvent rompre le contrat, des raisons absolument insignifiantes, de très légères transgressions, de simples plaisanteries. Il est clair qu'adopter de pareilles clauses c'est marcher contre le vœu du législateur qui a réservé ici la liberté mais n'a pas entendu qu'on en use en dépit du bon sens et de la saine raison. L'inspecteur du Grand-Duché de Bade [2]), pour résister aux prétentions

[1]) A. M. 1892 p. 168.
[2]) A. M. 1892 p. 169.

exorbitantes des patrons sous ce rapport, s'appuyait sur l'art. 134B, alinéa 2 de la Gewerbe-Ordnung qui limite les amendes ; on en déduisait qu'il était inadmissible d'établir le renvoi immédiat pour de pareilles infractions puisque la disposition légale susnommée n'admet qu'une amende de la moitié ou du salaire complet moyen. Par comparaison le législateur n'a pu vouloir admettre pour une vétille le renvoi immédiat de l'ouvrier, c'est-à-dire la perte de plus d'une fois son salaire complet. On serait tenté d'objecter que l'on regarde comme possible et légale la renonciation à tout préavis, même sans cause, et qu'alors à fortiori on tolèrera le renvoi instantané motivé par une cause quelconque, fût-elle futile. A cela on répondrait justement que la première convention équivaut à un engagement de die ad diem, tandis que la seconde convention est l'adoption d'un engagement durable soumis aux plus légères influences, ce qui est contradictoire. D'ailleurs dans ces cas, si des facultés aussi étendues sont réservées aux patrons, il n'en est pas de même pour les ouvriers et on peut dire que l'égalité n'existe plus.

On a beaucoup discuté si les cas d'ivresse sont assez importants pour motiver la rupture immédiate. L'autorité administrative inférieure du district de Breslau [1]) ne l'admit pas. Mais cette appréciation fut rejetée par l'autorité supérieure qui considéra que l'ivresse blesse les bonnes mœurs et les convenances et aussi, dans un grand nombre de cas, occasionne un péril certain personnel et un péril pour les ouvriers travaillant avec l'homme en état d'ivresse.

On considère donc comme cause suffisante l'absorbtion de boissons alcooliques, — la provocation du désordre, — la transgression répétée du règlement — l'absence fréquente et non justifiée, — la condamnation pour des délits de droit commun, — les outrages à la religion et aux bonnes mœurs, — la conduite grossière et indécente dans les locaux de la fabrique, — etc...

4° *Si des pénalités sont prévues, sur leur nature et leur importance, sur la manière de les déterminer;* et *si elles consistent en argent sur leur recouvrement et sur l'emploi auquel elles seront affectées.*

On se demande ici ce qui peut faire l'objet d'une répression dans

[1]) A. M. 1892 p. 169.

la vie de l'usine. Il y a là une quantité d'actes répréhensibles à prévenir dans l'intérêt de tous.

L'ensemble de la Gewerbe-Ordnung, ses motifs, ses dispositions, à défaut de textes précis, indiquent ce qui peut faire ici le fondement d'une disposition comminatoire. Le règlement donne l'arrangement technique et industriel de l'usine; c'est le droit du patron, droit qui doit être appuyé par une sanction. Les articles 120A-C ordonnent des mesures de sécurité et d'hygiène à maintenir par la menace de pénalités. Le § 3 de l'art. 134B indique indépendamment des dispositions énumérées au § 1er encore d'autres matières qui peuvent être assujetties au régime de l'amende (organisation du travail, conduite des ouvriers pendant ce travail, conduite des ouvriers majeurs dans l'usage des institutions liées à la fabrique, érigées en leur faveur, conduite des ouvriers mineurs en dehors de l'établissement).

En fait on réprime : l'inexactitude au travail, l'arrivée tardive ou l'absence injustifiée, la grossièreté de l'ouvrier envers le patron et ses remplaçants, sa conduite indisciplinée, l'emploi immodéré d'alcool, la détérioration du matériel et des salles de travail etc..; la rupture illégale du contrat doit être mise à part parce qu'elle fait l'objet de dispositions spéciales (134 § 2).

Les pénalités sont, elles aussi, de diverses espèces. Le patron peut recourir d'abord à un avertissement au lieu d'en venir de suite à une peine pécuniaire. La réprimande se place après l'avertissement dans l'ordre des répressions morales. L'amende, Geldstrafe, est en quelque sorte le rachat d'une faute. L'exclusion temporaire des institutions de bienfaisance ou l'exclusion temporaire du travail sont encore deux moyens d'expiation. Le renvoi sans congé préalable pour manquement grave peut aussi être regardé comme une pénalité spéciale bien que ce châtiment soit particulièrement prévu par la loi.

Le patron a le choix entre toutes ces pénalités et d'autres; toutefois c'est à la condition qu'elles ne lèsent ni le droit naturel, ni les bonnes mœurs, ni les prérogatives de la dignité humaine.

En général, on recourt aux amendes [1]). C'est à tel point vrai qu'on se place invinciblement en face de l'usage et de l'abus des amendes, des peines pécuniaires, quand on discute la question des pénalités.

[1]) A. M. 1892 pp. 171-172.

§ 1. — *Appréciation des amendes.*

A ce sujet on refit les plaidoyers habituels pour et contre les amendes. Jetons un coup d'œil sur les arguments présentés de part et d'autre.

Les partisans du système des pénalités font remarquer que les amendes sont nécessaires pour le maintien de la discipline et l'accomplissement des prescriptions légales des articles 120A, B et C, sur l'organisation du travail et la tenue des ouvriers, sur le respect des bonnes mœurs et de la décence. Le corps ouvrier de la fabrique est une armée qu'il faut conduire militairement. Le meilleur moyen d'obtenir l'obéissance est encore l'amende, peine immédiate et sensible. Les pénalités sont nécessaires pour agir sur certaines natures plus indépendantes. Ce moyen de coercition est indispensable dans les grandes fabriques où se fait un mouvement de va et vient de la part d'ouvriers nomades, peu attachés à l'usine, de caractère indiscipliné, que l'on ne peut atteindre que par des saignées pécuniaires. La discipline intérieure garantit d'ailleurs non-seulement le bénéfice du maître mais la vie ou le gain des compagnons de labeur qui sont à la merci de la moindre imprudence ou dont le travail est retardé par la négligence d'autrui. Il vaut d'ailleurs mieux, dans l'intérêt de l'ouvrier fautif lui-même, infliger d'abord une amende plutôt que de recourir de suite au renvoi et n'employer ce dernier moyen qu'après avoir constaté l'inefficacité de l'amende. En présence de tous ces motifs on ne peut astreindre les patrons à renoncer *a priori* au système des amendes; libre à lui de ne pas l'adopter ou de ne pas l'appliquer. Mais le maintien de l'autorité s'oppose à ce qu'on proscrive légalement les pénalités.

D'autre part on s'en allait répétant que celui qui applique les peines est en quelque sorte juge et partie; il dresse le procès-verbal et prononce la condamnation sur l'infraction constatée et en agit ainsi à l'égard de son co-contractant, pour fait relatif au contrat : situation fertile, humainement parlant, en injustices, car le chef peut abuser de son droit comme l'ouvrier peut abuser des plaintes et des soupçons. Il y a là une cause permanente de difficultés et de malentendus. En outre l'amende est une peine pécuniaire qui rogne le salaire, diminue

le gain de l'ouvrier, si nécessaire, si péniblement acquis. Le patron semble reprendre d'une main ce qu'il donne de l'autre. D'autres peines moins sensibles pourraient être employées, tels que les avertissements, rappels à l'ordre, etc., qui s'adresseraient plutôt à la dignité de l'ouvrier qu'à son pécule et ne manqueraient pas d'efficacité. L'intervention directe du patron ou de son contre-maître, surveillant davantage, s'interposant en cas d'infraction, réduirait la nécessité des pénalités. Aussi pourquoi ne pas tenter d'obtenir l'observation scrupuleuse du règlement non en sévissant contre les défaillants, mais en récompensant les ouvriers exacts et modèles? En fait d'ailleurs, dans divers établissements, on a pu renoncer au système des amendes sans que la discipline ni l'entente mutuelle en souffrent.

Malgré les vifs plaidoyers prononcés en faveur de la suppression des amendes par des députés du Centre, du parti socialiste ou du parti libéral, on crut bon de maintenir le principe en l'entourant de garanties et en formulant le désir de voir user modérément de ce droit pour la paix sociale.

En présence de ces sentiments multiples, quel caractère faut-il reconnaître à la peine? Est-ce une peine de droit commun, une clause pénale, passant du pouvoir central, l'Etat, dans les mains du pouvoir industriel, le patron? Ou bien, au contraire, est-ce une peine civile, une clause contractuelle, délibérée et consentie par les deux contractants? En général, il est clair que les amendes sont de simples peines de droit privé, dérivant du contrat, et auxquelles l'ouvrier s'est volontairement soumis en acceptant les conditions du règlement. Un peu différentes en nature sont les peines qui ont pour objet de faire respecter l'ordre et la discipline dans la fabrique.

§ 2 — *Situation de fait.*

En 1892 les rapports inspectoraux notent que, dans un grand nombre de règlements, on ne fait pas usage du droit de prévoir des punitions. Cette observation [1]) porte sur les districts de Cassel, Coblence, Munster, Aix, Bade, Mecklenbourg-Schwerin, Hesse I, Waldeck, u. a etc..

[1]) A. M. 1892 p. 170.

Différents règlements contenaient cette déclaration : « Des amendes ne seront pas établies jusqu'à nouvel ordre. Je me repose sur la vertu de l'accomplissement du devoir, le sentiment d'honneur et d'esprit d'ordre de mes ouvriers et je crois qu'une amende n'est pas nécessaire; que, dans tous les cas, un avertissement du supérieur immédiat suffit pour assurer le soin, l'application et l'ordre au travail. Celui qui renouvellera ses infractions méchamment et d'une manière continue contre le règlement de travail devra s'expliquer devant le directeur ou son remplaçant et devant le comité ouvrier et recevra son congé si les avis ne suffisent pas »[1]).

Souvent aussi, là où le droit de punir est organisé dans le règlement, on n'y recourt pas, ou on n'y recourt que très rarement et pour infliger de faibles amendes. Il en fut ainsi dans des industries des districts de Cassel, Pfalz, Wurtenberg I, Schwarzbourg-Sonderhausen, Schwarzbourg-Rudolfstadt, Bremen u. a., Brème etc.. [2]).

Voici deux chiffres à noter : dans le district de Magdebourg, 142 règlements (sur 505), dans le district de Dusseldorf 474 (sur 1494) ne comminent pas d'amendes.

On rencontre souvent l'envers de la médaille, des fabriques où l'on abuse des amendes, à tout propos et hors de propos, où l'on inflige des pénalités absolument hors de proportion avec la faute commise. Nous citerons un cas très particulier relevé dans le rapport de Souabe et Neubourg [3]). Un journalier dut payer 50 pf. pour un manche à balai qu'il avait cassé, alors qu'un balai neuf de rue avec manche ne coûte que de 20 à 30 pf. Certains règlements prévoient jusqu'à 60 cas où l'on pourra recourir aux pénalités (Bade).

En 1893, on relève également que parfois le règlement ne commine pas d'amendes (Zittau, Bautzen etc.) ou que du moins, si le règlement en prévoit, on se garde en fait de les appliquer. Cette constatation est consignée dans les rapports inspectoraux d'Ostpreusse, Postdam et Francfort a O., Leignitzt, Magdebourg, Cassel, Oberpfalz, Regensbourg, Braunschweig, Wurzen, etc. [4]).

[1]) A. M. 1892 p. 171.
[2]) A. M. 1892 pp. 170, 171.
[3]) A. M. 1892 p. 172.
[4]) A. M. 1893 p. 241.

Des patrons expriment aussi d'une manière touchante l'espoir que la bonne conduite des ouvriers les dispensera de recourir à l'emploi des pénalités (Westprusse et Breslau). L'un d'eux après avoir remarqué que les amendes jusqu'ici n'ont pas été élevées dans son établissement formule le désir « que les ouvriers se comportent de façon à rendre inutile l'application des amendes » (Annaberg).

Les inspecteurs ont groupé quelques chiffres pour marquer nettement la situation.

Dans le district de Minden sur 62 établissements, 30 entreprises occupant 5362 ouvriers n'ont fait aucun usage d'amendes tandis que 32 entreprises occupant 3132 ouvriers ont infligé 9334 amendes, dont le total a atteint 1846 marks. En général, à 100 ouvriers, on applique 298 amendes de 20 pf. soit un total de 59 marks [1]).

Dans le district de Munster, on a calculé que dans 21 entreprises de l'industrie textile occupant 4159 ouvriers et donnant en salaires un total annuel de 2,150.000 marks, on avait atteint 1476 marks d'amendes, soit 0,33 mark par tête et par an, et 0,69 mark par 1000 marks de salaire [2]).

Un seul document, dans le rapport Wurtembourgeois de Donau et du district de la Forêt-Noire, donne des chiffres relatifs à l'établissement des amendes : sur un total de 456 règlements, on en comptait 342 qui prévoyaient les amendes et seulement 114 dans lesquels on n'en parlait pas.

§ 3. — *Garanties contre l'abus des pénalités et des amendes.*

Il faut plusieurs conditions pour que l'application des amendes se produise dans les formes légales et ces formes ont pour but d'écarter les abus possibles. Le règlement doit dire d'une manière complète quel sera le régime des amendes, leur nature, leur valeur, le mode de détermination, le mode de recouvrement, l'emploi qu'on en fera : rien n'est laissé à l'arbitraire.

1. Il faut que les amendes aient été stipulées dans le règlement de travail (art. 134B 4° et art. 134c, § 2).

On évite ainsi les surprises et les abus possibles. L'ouvrier est

[1]) A. M. 1893 pp. 242-243.
[2]) A. M. 1893 pp. 242-244.

averti : il est plus coupable s'il enfreint les dispositions règlementaires. Le patron ne se fait pas justice à lui-même sans contrôle, à sa guise : il ne frappe qu'autant que le pouvoir lui en été donné. Le règlement formera donc le Code Pénal de l'Usine.

Si le patron renonce à ce régime des amendes, il n'est pas besoin d'insérer à ce sujet une disposition dans le règlement ; on le fait souvent toutefois, pour affirmer de bons sentiments à l'égard de la classe ouvrière. Veut-on recourir aux amendes, il faut une disposition y relative, spéciale, dans le règlement, car on n'admet d'autres amendes que celles fixées dans l'ordre de travail.

Quand peut-on dire que l'amende a été suffisamment bien déterminée, qu'elle est suffisamment connue de l'ouvrier et qu'elle ne le surprendra pas? Est-ce assez d'une déclaration générale comme celle-ci : « toute infraction au règlement sera punie » ou « toute action contraire à l'ordre sera susceptible de pénalité »? L'inspecteur du district de Bade [1]) déclare que cela « équivaut à taire les causes d'amendes et cette règle n'est guère applicable. Il faut que le règlement exprime une à une les prescriptions dont la transgression est punie par une amende et la hauteur de l'amende ou que tout au moins on dise d'une manière formelle quels sont les articles du règlement punissables d'une amende ». Mais il ne paraît pas nécessaire qu'après chaque article disciplinaire on détermine quelle sera l'amende à appliquer : il suffit d'une clause générale à ce sujet [2]).

2. L'amende ne doit pas excéder la moitié du salaire moyen de la journée de travail (V. 134B § 2).

On avait d'abord choisi comme limite le double du salaire local puis l'unité du même salaire. Le salaire moyen de la région qui va de 2m50 à 1m50 donne une mesure stable parce qu'elle est tarifiée, fixée par l'autorité industrielle supérieure sur avis de l'administration communale, d'après l'art. 8 de la loi d'assurance contre la maladie, du 15 juin 1883. Les industriels trouvent que souvent cela formera une amende dérisoire à côté de hauts salaires. On trouvait aussi que, d'autre part, c'était beaucoup trop pour les jeunes ouvriers qui ne gagnent que le tiers ou le quart de ce maximum.

[1]) A. M. 1892 p. 172.
[2]) Landmann loc. cit. p. 939.

On prit alors comme base de la fixation le salaire de l'ouvrier lui-même : ainsi aux ouvriers largement rétribués viennent les fortes amendes ; aux ouvriers peu rémunérés viennent les amendes de moindre importance. C'était le meilleur moyen d'obtenir une juste proportion.

Mais quelle part de ce salaire va-t-on prélever ? MM. le ministre du commerce et de l'industrie de Berlepsch et le baron de Stumm auraient voulu comme limite le salaire moyen complet de l'ouvrier. Cela eut abouti à absorber en une fois tout le travail d'une journée. Aussi la Commission parlementaire et le Reichstag peu désireux de se prêter aux fortes amendes abaissèrent de moitié la limite maximale.

La loi ne dit pas explicitement sur quelle période on tablera pour calculer le salaire moyen de l'ouvrier intéressé. Mais on ne peut douter qu'il ne s'agisse de la dernière période pendant laquelle l'ouvrier a été occupé à une même besogne.

Toutefois, la loi reconnaît qu'il y a des infractions particulièrement graves qui méritent une répression plus forte : ce sont les voies de fait contre les compagnons de travail, des offenses lourdes contre les bonnes mœurs, ainsi que contre les prescriptions édictées en vue du bon ordre dans le travail, de la sécurité ou de l'observation de la loi industrielle : art. 134B § 2.

Landmann [1]) commente scrupuleusement chacun de ces termes. Les *voies de fait* comprennent les aggressions contre les compagnons de travail, même d'un ordre supérieur, mais non contre leurs parents. Les violences contre le patron et les siens sont reprises à l'art. 123 n° 5 et motivent le renvoi immédiat de l'ouvrier. Les infractions importantes aux *bonnes mœurs* (sens large) entrent naturellement dans la catégorie la plus sévère. Bebel disait qu'on userait de ce texte pour punir les ouvriers ne saluant pas le patron ou sa femme. On fit remarquer que les ouvriers majeurs ne seront pas atteints pour leur conduite à l'extérieur ; mais si à l'intérieur ils refusent grossièrement de saluer, d'après les circonstances, on décidera que l'offense est vraiment grave ou non. De même une infraction aux dispositions relatives au *bon ordre* sera peu grave pour les simples ouvriers dont le retard ne compromet rien, mais deviendra très grave s'il s'agit d'un chauffeur ou d'un contre-maître dont l'absence arrête la marche générale de

[1]) Loc. cit. pp. 940 et suiv.

l'industrie. Les *mesures de sécurité* (usage des appareils de protection, défense de certaines manipulations, défense d'entrer dans certaines chambres, etc.) ont presque toujours par elles-mêmes une grande importance. L'*application de la loi*, par exemple relativement à l'emploi des enfants, appelle aussi des peines plus sévères.

De vives discusions s'élevèrent quand il fut question de déterminer quel maximum on adopterait pour ces infractions spéciales. Certains voulaient que ce fût le double du salaire journalier, mais la majorité n'admit que le salaire complet. On objecta aussi qu'à défaut d'un texte très précis, d'une définition très serrée, on ferait rentrer toutes les infractions dans la classe supérieure et que l'on n'appliquerait jamais l'amende inférieure. La pratique prouve cependant que l'on n'applique le maximum que dans une mesure restreinte.

Le Ministre du Commerce et de l'Industrie déclara lors de la discussion qu'il suffisait d'indiquer un maximum dans le règlement et qu'on ne devait pas faire la distinction entre infractions graves et infractions légères.

Si l'on adopte un maximum, soit d'un demi-salaire, soit d'un salaire entier, le règlement définira, s'il le veut, les cas à considérer comme importants.

Ces maxima sont applicables à chaque infraction et leur hauteur ne s'étend pas sur une période de travail comme les socialistes l'auraient voulu. Il faut une peine pour chaque infraction; autrement une première infraction eût été une excitation à en commettre d'autres. Si une infraction est reprise sous plusieurs formes on n'appliquera qu'une seule peine, soit la plus forte.

3. Les pénalités blessant les sentiments d'honneur ou les bonnes mœurs ne sont pas tolérées (art. 134B § 2).

Ces diverses expressions doivent s'entendre dans un sens large. Puisque le législateur ne s'en est pas catégoriquement exprimé, les autorités qui interviennent dans l'approbation examineront chaque cas en particulier et prendront égard aux mœurs spéciales de l'endroit où le règlement aura son empire. On n'admettra que modérément les châtiments corporels et on les soumettra à certaines conditions en ce qui concerne les femmes et les adultes [1]).

[1]) Landmann loc. cit. p. 939.

4. Toutes les pénalités prononcées doivent être fixées sans retard et portées à la connaissance de l'ouvrier (art. 134c § 2).

On considère comme rentrant dans le même ordre d'idées différents éléments que l'art. 134B, 4°, veut voir déterminer dans le Règlement de de travail : le mode de fixation et le recouvrement si la peine est pécuniaire.

Ainsi se trouvera complètement organisée la procédure des amendes et l'ouvrier saura qui est préposé à l'application des amendes, comment on les appliquera, s'il y aura interrogatoire du délinquant, comment une décision sera prise, à quelles voies on recourra s'il y a contestation.

En l'absence de toute convention relative aux discussions provoquées par la prononciation d'une peine et nommant des experts, on recourra à la juridiction ordinaire [1]).

L'ouvrier fera dans la plupart des cas un payement volontaire ou une cession volontaire ; il admettra la compensation. Mais si l'ouvrier voulait s'opposer à la perception de l'amende infligée, le patron aurait le droit de procéder par voie de retenue sur le salaire de l'ouvrier ou sur la caution versée. Le règlement doit se prononcer sur la méthode à suivre, si l'amende est pécuniaire ; c'est ce que dit l'art. 134B, 4°. La loi n'organise pas ici un mode légal de perception comme pour le montant des cotisations des corporations à l'art. 100B§3.

Toute cette procédure est libre, c'est-à-dire que le patron a le choix de ses moyens. Mais il y a quelque chose à quoi le patron ne peut se soustraire : c'est à la fixation immédiate et à la communication immédiate à l'ouvrier.

L'ouvrier a le plus grand intérêt à savoir à quoi s'en tenir sur les suites de son inconduite, à quel chiffre s'élèvera l'amende et à quel chiffre descendra son salaire. D'ailleurs une répression tardive perd de son efficacité.

Mais on n'interprètera pas la loi dans un sens absurde ; ainsi, si le patron par suite de certaines circonstances n'apprend le délit que

[1]) Landmann loc. cit. p. 937. Certains auteurs prétendent que parfois les tribunaux institués par la loi du 29 juillet 1890 sont compétents ; d'autres soutiennent le contraire parce que la loi citée parle d'amendes conventionnelles et que les amendes du règlement ne sont pas des amendes absolument conventionnelles.

deux semaines après qu'il a été commis, il se trouvera encore dans le délai légal pour sévir. En décider autrement, ce serait donner une prime à l'ouvrier qui par sa ruse parviendrait à dissimuler ou à cacher son méfait. Si au contraire, le patron n'agit pas immédiatement après avoir connu la faute, il la pardonne tacitement et renonce à punir.

Les différentes péripéties des contestations, des examens relatifs à l'infraction et à l'amende ne sont pas considérées comme un délai.

Mais quid si l'on retarde sans raison la fixation de l'amende? La loi ne dit rien à ce sujet; cependant cette faute doit entraîner la nullité de la peine.

5. Les amendes doivent être publiées (Art. 134c § 3).

Il y a une grande utilité à voir dresser cette liste officielle, renseignant l'amende dans tous ses détails, de manière à permettre le contrôle complet des intéressés.

Voici le texte entier des exigences légales : « Les amendes doivent être portées sur une liste mentionnant le nom de l'ouvrier puni, la date de l'amende, le motif et le chiffre; ce registre doit être présenté à toute époque au fonctionnaire désigné à l'art. 139B ».

Le patron trouve là une source précieuse de renseignements. Souvent absent de l'usine, il ne connaît guère ses ouvriers ni son personnel de surveillance. Or, grâce à cette liste, il verra les ouvriers le plus fréquemment punis, les contre-maîtres qui recourent le plus souvent à l'amende. C'est un titre de fierté que l'absence de punitions pour celui d'entre les contre-maîtres qui n'a pas besoin d'infliger d'amendes afin de maintenir son autorité.

L'inspecteur, en parcourant cette liste, jugera aussi rapidement de l'esprit qui règne dans la fabrique. Si les ouvriers élèvent des protestations contre certaines pénalités et s'il est amené à intervenir, l'inspecteur pourra se renseigner d'une manière sûre et complète.

L'article 150 commine des peines contre les patrons qui omettent d'accomplir ces prescriptions.

6. Toutes les amendes doivent être employées dans l'intérêt des ouvriers de la fabrique.

On n'avait pas d'abord songé à disposer quelque règle à cet égard. On donnait assez généralement à l'amende le caractère de réparation d'un préjudice causé et on trouvait tout naturellement qu'il appartient

au patron d'employer ces amendes, comme il l'entend, soit pour lui-même afin de compenser le tort qu'on lui a causé, soit pour les ouvriers au profit de quelque caisse de secours ou d'assurance. Prescrire le versement de ces amendes au profit des ouvriers paraissait violer le droit du maître à des dommages-intérêts.

Mais on observa que si le patron employait à son profit le produit des pénalités, les ouvriers seraient enclins à soupçonner leur maître de poursuivre son enrichissement ; chaque peine serait sujette à suspicion, car on serait porté à y voir non l'application d'une mesure ayant pour but unique d'assurer le bon ordre mais la recherche d'un profit ; et en fait d'ailleurs, il pourrait se trouver de rares corsaires de l'industrie qui abuseraient du droit d'amende, afin de reprendre d'une main aux travailleurs ce qu'ils leur donnent de l'autre.

La disposition de l'art. 134B § 2 fut votée afin d'éviter les querelles et les soupçons, et d'assurer à la pénalité un caractère de complète impartialité.

L'art. 134B 4° dit que, si les pénalités sont pécuniaires, le règlement doit déclarer dans quel but on les emploiera. L'art. 134B § 2 dit ensuite que les amendes doivent être employées pour le plus grand bien des ouvriers. On conclut de ces deux textes deux choses. D'abord la désignation du but doit être spécialisée ; il ne suffit pas que l'on affirme l'emploi de ces sommes au profit des ouvriers ; en effet le § 2 ordonne l'emploi dans ce sens et cet emploi doit être réalisé de par la volonté de la loi ; une disposition à ce sujet n'a plus d'importance. Mais en précisant nettement l'œuvre à laquelle les amendes doivent aller, on se trouvera en face d'une constatation matérielle facile à relever et qui permettra d'apprécier de suite si les volontés légales sont exécutées. Le contrôle sur l'application et la disposition même du règlement sera également bien plus aisé. D'autre part l'emploi doit être effectué pour le plus grand bien des ouvriers de la fabrique et pour leur seul profit. On ne versera donc pas les amendes dans une caisse régionale d'assurance car les ouvriers de la fabrique ne seraient pas seuls à tirer profit de ces appoints. Landmann enseigne cependant que [1]), puisque le législateur a voulu seulement empêcher que celui qui applique l'amende en tire profit, il ne sera pas illégal de verser cet argent dans de sem-

[1]) Loc. cit. p. 942.

blables caisses de malades, auxquelles le patron est obligé de contribuer pour les ouvriers qu'il emploie. Le rapport du Grand Duché de Bade pour 1892 [1]) mentionne que le versement à la caisse des malades de la fabrique n'est pas sans inconvénient parce que ces amendes bonifient au patron pour un tiers. Certaines localités [2]) ont organisé avec ces amendes des caisses particulières de secours pour les ouvriers dont le patron (district d'Anhalt) disposait avec le concours des représentants des ouvriers et qui servaient à octroyer des secours extraordinaires en cas de nécessité : pareille disposition est irrépréhensible. Si l'on a prévu dans le règlement que les amendes seraient employées à payer des primes, des cadeaux ou autres faveurs, dit Landmann, le patron n'y est pas tenu. Les rapports inspectoraux pour 1892 notent comme emplois irréguliers : cadeaux, pourboires de Noël aux ouvriers pour conduite particulièrement bonne, partage des amendes aux ouvriers non punis ou aux plus actifs, loteries d'objets, primes, etc.,(Oppeln, Magdebourg, Bade), emploi des amendes pour excursions et bals (Cassel).

Le législateur a voulu assurer ici en même temps le vrai bien de l'ouvrier; il a voulu que ce mal (l'amende) engendre un bienfait. C'est pourquoi il faut proscrire tout ce qui tournerait au détriment de l'ouvrier. Un règlement du district de Magdebourg portait que dès qu'on aurait réuni trente marks, les ouvriers devraient en décider l'emploi. Cela paraît déjà irrégulier. Mais une fois la somme obtenue, on décida de l'employer à l'installation d'une buvette. Cette mesure obtint un tel succès près des jeunes ouvriers que depuis lors la caisse des amendes ne désemplit plus. Les autorités réagirent et modifièrent ce règlement bizarre.

En 1893 [3]) on rapporte que les amendes tombent dans la caisse de la fabrique ou dans celle de l'endroit pour toutes espèces de secours et dans celle de décès pour le soulagement des familles nécessiteuses; ou bien sont partagées entre les ouvriers et défraient le coût d'une partie de plaisir. Ainsi en est-il à Potsdam et Francfort, Minden, Wiesbade, Reus a L. etc. On emploie aussi l'argent à donner de la

[1]) A. M. 1892 p. 173.
[2]) A. M. 1892 p. 173.
[3]) A. M. 1893 p. 244.

houille aux ouvriers; une fabrique qui n'occupait que des ouvrières payait à chacune de celles-ci le jour de son mariage une certaine somme prélevée sur les amendes (Wiesbade).

Les infractions aux dispositions relatives aux amendes et à leur emploi sont prévues par l'article 147 n° 11 : sont punissables d'amendes pouvant atteindre 150 *marks*, et, en cas d'insolvabilité, d'un emprisonnement pouvant atteindre quatre semaines, quiconque frappe les ouvriers de pénalités qui ne sont pas prévues dans l'Ordre du travail ou excèdent le montant autorisé par la loi, et celui qui emploie les amendes d'une manière non prévue.

L'art. 134B § 2 déclare que le droit du patron de réclamer une indemnité n'est pas atteint par l'exercice du droit d'amende. On trouve ces déclarations dans l'Exposé des motifs de la loi : « La hauteur extraordinaire des amendes qui sont prévues dans beaucoup de règlements, comme leur emploi au profit du patron, se justifient surtout par ceci que les amendes comprennent aussi dans leur évaluation la réparation du préjudice causé. Ce mélange de peine disciplinaire et de dommages-intérêts doit être empêché d'un côté par la limitation du droit de punir et par la réserve du droit du patron à des dommages-intérêts ».

On a vu que de plus le législateur avait détourné les amendes des caisses patronales pour les déverser dans les caisses ouvrières. En présence de cette séparation radicale, il fallut sauvegarder expressément le droit du patron.

D'après le texte actuel, il n'est pas douteux qu'après avoir perçu l'amende, le patron peut encore réclamer des dommages intérêts pour le même acte, s'il y a lieu.

Les socialistes auraient voulu que le patron ne pût fixer lui-même la hauteur du préjudice, mais, s'il ne s'entendait pas à l'amiable avec l'ouvrier, qu'il dût recourir aux tribunaux. Cette proposition fut rejetée. Rien ne s'oppose à ce que le maître se réserve l'appréciation du dommage, soit dans une clause du règlement soit dans une convention particulière. Les contestations qui s'élèveraient ultérieurement devraient se vider d'après le droit commun.

Ces indemnités profiteront au patron.

Aussi, afin d'éviter les difficultés, voit-on les inspecteurs [1]) recom-

[1]) A. M. 1892 p. 174.

mander d'une manière très pressante d'établir une séparation nettement marquée entre l'amende et la réparation, à cause de l'emploi différent qui en est fait au sens de la loi. On remarque aussi, dans les rapports pour Munster, Wurtemberg I, Bade et Meklenbourg-Schwerin, que les retenues pour dommages-intérêts, notamment quand le préjudice n'est pas nettement établi, peuvent aigrir et ne doivent s'appliquer que proportionnellement aux ressources de l'ouvrier. — Parfois la généralité des ouvriers d'une fabrique est rendue responsable pour un dommage causé par un individu déterminé que l'on ne parvient pas à découvrir (Arnsberg). Cela ne nous paraît guère conforme au but de loi. — Les règlements de certaines fabriques du district de Minden contiennent la prescription suivante : « Quand par la faute d'un ouvrier l'ouvrage est inutilisable, cet ouvrier reprendra au prix coûtant cet ouvrage d'après la volonté du patron ou des autres chefs. D'un côté on regardait cette disposition comme la forme la plus douce des dommages-intérêts; mais d'autre part les inspecteurs considéraient cela comme contraire à l'art. 115 de la loi industrielle et l'on remplaça ce système par l'indemnité.

Parfois, les patrons persistent même à verser l'indemnité dans une caisse ouvrière [1].

3. *Si la retenue des salaires est prévue par le règlement ou le contrat pour rupture illégale du louage, sur l'emploi des sommes retenues.*

D'après le § 2 de l'art. 134 il est interdit, aux patrons de fabriques où vingt ouvriers au moins sont occupés généralement, de stipuler, en cas de rupture illégale du lien de travail par le fait de l'ouvrier, la retenue du salaire exigible au-delà du montant du salaire hebdomadaire moyen. Une stipulation spéciale est nécessaire à cette fin pour les fabriques de vingt ouvriers au moins, contrairement à ce qu'on admet dans tous les autres cas où l'on autorise le patron, d'après l'art. 124B, à réclamer à titre d'indemnité pour le jour de la rupture du contrat et pour chaque jour suivant de la période de travail contractuelle ou légale mais pour une semaine au maximum, le montant du salaire quotidien de la localité (déterminé par l'autorité administrative supérieure sur les conclusions de l'autorité communale, d'après l'art. 8 de la loi d'assurance contre la maladie, du 15 juin 1883)

[1]) A. M. 1892 p. 175.

et sans qu'il soit nécessaire de faire la preuve d'un dommage quelconque.

Si une retenue a été stipulée, le règlement doit s'exprimer catégoriquement sur l'emploi des sommes versées.

Mais se trouve-t-on ici sous le même régime que celui des amendes? Il ne paraît pas. L'Exposé des motifs de la loi déclarait que la majorité de la commission considérait ces retenues comme un dédommagement et que par conséquent on n'exigerait pas que le patron emploie ces retenues au profit des ouvriers, tout en le lui conseillant cependant pour la paix de l'atelier.

Malgré ces déclarations, il y eut, au début, de l'hésitation et particulièrement les autorités de Bade décidèrent qu'une prescription d'après laquelle les salaires retenus devraient revenir au patron n'était pas admissible [1]). Mais quand on eut reconnu cette erreur, on n'en persista pas moins, selon le vœu de la loi d'ailleurs, à presser les patrons d'employer les retenues au bien des ouvriers et beaucoup le firent (Bade, Francfort-Postdam, Magdebourg, Cologne, Oppeln, Alsace-Inférieure, Magdebourg, Arnsberg, etc...)

Dans le district d'Oppeln, sur 478 règlements, 65 seulement retiennent au profit du patron. Dans le district de Dusseldorf, sur 628 règlements, 477 prescrivent le versement dans les caisses d'accidents ou de maladies, 143 seulement retiennent au profit du patron.

Si le patron n'exerce pas de retenue, il n'est pas astreint à insérer dans son règlement quelque stipulation à ce sujet.

La disposition de l'argent perçu en retenues doit être fixée séparément. Il ne suffit pas de parler des amendes. La stipulation sur l'emploi des amendes ne vaut pas pour le salaire retenu.

Les infractions sont punies en vertu de l'art. 148 n° 11.

6. La loi a établi à l'article 147 § 1, 5° une sanction pour assurer l'observation de ses prescriptions relatives au contenu obligatoire du règlement. Par une amende pouvant s'élever jusqu'à 300 marks, ou en cas d'insolvabilité, par un temps de prison sera puni : quiconque dirige une fabrique pour laquelle il n'existe pas d'Ordre de travail

[1]) A. M. 1892 pp. 175-176.

(art. 134A) ou quiconque ne se conforme pas à la décision définitive de l'autorité au sujet du remplacement ou de la modification de l'Ordre de travail (art. 134F). La fin de ce texte vise aussi cependant la non-conformité légale des dispositions prises par le patron : celui-ci peut adopter ou non semblables dispositions, mais quand il les prend, il doit observer les commandements de la loi.

B. Contenu facultatif.

La loi laisse pleine liberté au patron de prendre encore d'autres dispositions.

1. *Organisation du travail et conduite des ouvriers pendant le travail.*

L'art. 134B § 3 déclare que le patron peut insérer dans le règlement d'autres dispositions. Il s'agit ici d'autres matières que celles qui viennent d'être énumérées, cela va de soi, et d'autres que celles auxquelles le législateur s'est spécialement arrêté.

Landmann en donne une assez longue liste : les dispositions relatives à l'entrée de l'ouvrier, à la caution de congé, aux primes et autres faveurs, aux heures supplémentaires, au travail du dimanche, à la fermeture de l'atelier le samedi soir, à l'obligation de l'ouvrier de consentir à sa visite lors de la sortie, aux signaux usités dans la fabrique, au traitement des ouvriers malades, à la constitution des comités ouvriers, etc.

Ces dispositions ne seront ni contraires à la loi ni aux mœurs d'après l'art. 134c § 1. Ainsi devra-t-on observer si la visite corporelle est prévue dans le règlement qu'elle soit faite par des femmes en ce qui concerne les ouvrières; ainsi encore les primes pour dénonciation de vol ne seront pas admises [1]).

Le droit de visite corporelle a été examiné dans le rapport de Bade en 1893 [2]) : « Il ne peut être douteux que cette visite corporelle est parfois nécessaire pour écarter les vols de matériel, d'objets de valeur ou l'introduction de produits interdits. Dans le premier cas il s'agit de détournement d'objets de valeur, comme par exemple de bijouterie, mais aussi d'objets qui ont une valeur spéciale pour l'industriel ou un tiers et d'autres choses qui doivent être écartées de la circulation. Il ne faut pas abuser de ce droit et l'on en abuse si le

[1]) Landmann loc. cit. p. 943.
[2]) A. M. 1892 p. 177.

droit à protéger est peu important ou si le droit est exercé par des personnes autoritaires et arbitraires ».

2. *Conduite des ouvriers dans les institutions ouvrières liées à la fabrique.*

Il s'agit ici d'écoles, bibliothèques, dortoirs, réfectoires, salles de concert, etc.

Certains auraient voulu que le patron pût prescrire des mesures relatives à la conduite des ouvriers hors de la fabrique. La prétention parut exagérée et l'on s'en tint à la mesure actuelle : ne surveiller l'ouvrier majeur en dehors de la fabrique que sur un terrain intermédiaire, touchant de près à la fabrique, où le patron et les ouvriers trouvent le plus grand intérêt à ce qu'on surveille et réprime les actes blâmables. On ne pouvait aller plus loin car l'ouvrier majeur est un être libre qui en dehors de la fabrique se trouve en dehors du contrat de travail et ne relève plus que de lui-même.

Ces diverses institutions naissent du bon vouloir, de la générosité de l'industriel, en règle générale. Certaines de ces installations (celles relatives à l'hygiène, à la sécurité, aux bonnes mœurs) peuvent être imposées par l'autorité de police compétente, en vertu de l'art. 120D qui dit entre autres que ces autorités de police : « peuvent prescrire que des locaux appropriés, extérieurs aux ateliers, chauffés pendant la saison froide, seront mis gratuitement à la disposition des ouvriers pendant les repas ».

Le patron peut assurer le respect des prescriptions relatives à toutes ces institutions par des amendes; le maximum de l'amende sera tantôt celui du salaire complet, tantôt celui du demi-salaire selon la gravité des fautes.

Mais une condition est requise pour la validité de ces prescriptions : le consentement de la commission ouvrière permanente. L'art. 134H énumère quels sont les comités qui peuvent être considérés comme tels.

Il faudra donc que le patron ait institué un comité ouvrier; il faudra en outre que ce comité soit consulté et donne un consentement exprès et non tacite, à renouveler de la même manière à chaque changement ou supplément sans qu'un retrait de l'assentiment une fois donné puisse faire tomber l'effet du premier consentement [1]).

[1]) Landmann loc. cit. pp. 943-944.

3. *Conduite des ouvriers mineurs en dehors de l'établissement.*

Les enfants de la classe ouvrière sont très tôt laissés à eux-mêmes à cause de la désorganisation de la famille; ils courent les rues pendant le travail du père et de la mère. Et quand ils sont en mesure de travailler eux-mêmes, on les attelle à la besogne industrielle. On comprend aisément que dans ces conditions les parents ne conservent pas d'autorité sur leurs enfants qu'ils ont d'ailleurs peu l'occasion et presque pas le temps de surveiller.

D'autre part, le patron, à qui revient dans une certaine mesure la charge de réparer les vices du régime industriel, a sur ces bandes d'enfants une autorité plus sensible et un devoir de père à exercer.

Mais encore ici faut-il le consentement du comité ouvrier.

On se rend compte par cette disposition et la précédente similaire que le législateur pousse à l'établissement des comités ouvriers et à la création d'une atmosphère de famille. Et c'est dans ce sens que le patron d'accord avec le comité ouvrier pourra interdire à ses jeunes ouvriers la fréquentation des auberges et des salles de danse, par exemple.

Landmann [1]) se demande si on peut ainsi réprimer des faits de droit commun, par exemple le fait d'avoir pris part à une bataille, si on ne se butera pas à l'exception : *non bis in idem ;* mais il répond très justement que l'amende supplémentaire du règlement est comminée à un titre différent que la peine de droit commun.

III. Formalités du règlement

Après avoir exigé dans toutes les fabriques d'au moins vingt ouvriers la publication d'un règlement contenant des prescriptions sur certains points déterminés, la loi a cherché à le garantir de toutes les imperfections, de toutes les défectuosités habituelles, ainsi que des vices possibles, en le faisant passer à travers plusieurs cribles et en faisant contribuer à l'élaboration du règlement non seulement le patron mais encore les ouvriers et les autorités administratives, en somme tous les intérêts en cause, le patron c'est-à-dire le donneur d'ouvrage, l'ouvrier c'est-à-dire le preneur d'ouvrage, l'autorité régionale c'est-à-dire le réprésentant de la société.

[1]) Loc. cit. pp. 944-945.

Nous allons passer en revue chacune des formalités imposées en recherchant quel est son but et quelle en est la procédure.

A. Consultation des ouvriers.

1. Elle est oganisée à l'art. 134D. A cet égard, l'Exposé des motifs de la loi s'exprimait ainsi :

« La disposition du § 134D est sortie de la considération suivante : l'ouvrier qui cherche une occupation n'a pas généralement la liberté du choix pour se soumettre ou non avec pleine indépendance aux conditions que le patron impose dans son Ordre de Travail ; il ne discute pas chaque condition. Dans ces circonstances il paraît juste d'exiger que, avant l'affichage d'un règlement ou d'un supplément, on donne aux ouvriers occupés dans l'entreprise les moyens d'exprimer quels sont les intérêts du corps ouvrier. L'expérience prouve d'ailleurs que beaucoup de règlements contiennent des dispositions qui blessent profondément le sentiment de l'ouvrier tandis qu'ils sont d'une mince importance pour le patron et que celui-ci les repousserait bien vite s'il entendait la voix de l'ouvrier. A cause de cela, se justifie pleinement la disposition par laquelle, avant la publication d'un règlement de travail ou d'un supplément, on donne aux ouvriers la faculté de s'exprimer sur son contenu. Dans quelle forme cela doit-il se faire, c'est abandonné au patron. Il suffit pour satisfaire à la prescription de fournir aux ouvriers en général l'occasion de connaître le contenu du règlement et de manifester leurs désirs ».

Quels sont les ouvriers consultés ? On avait d'abord songé à les entendre tous, jeunes et vieux. Tous, en effet, les mineurs comme les majeurs possèdent les mêmes motifs à discuter la teneur du règlement qu'on veut leur imposer ; tous ont des intérêts précieux à défendre. Mais on a limité l'exercice du droit assez grave d'examen aux ouvriers arrivés à l'âge de la majorité. Eux seuls sont capables légalement parlant. On a craint, chez les plus jeunes, une indépendance précoce, des oppositions à la légère et par là même des embarras multiples. Il reste cependant la ressource à ces ouvriers mineurs de faire présenter leurs vœux et leurs griefs par leurs aînés.

On entendra, dit la loi, les ouvriers majeurs occupés dans la fabrique ou dans les différentes sections de celle-ci ; c'est-à-dire tous les ouvriers intéressés. Si le règlement est général, s'adresse à tous,

tous seront sollicités de faire connaître leurs sentiments. Si au contraire, on se trouve en présence de règlements particuliers visant telle ou telle partie de l'établissement, on n'interrogera sur chaque projet spécial que les ouvriers occupés dans la partie de l'établissement correspondante.

Ce système représentait le juste milieu entre tous les systèmes proposés. Les industriels ne voulaient pas de cette immixtion parce que, disaient-ils, on en profitera pour émettre toutes sortes de récriminations et comme le patron reste maître du dispositif final il y aura des griefs accumulés et non résolus. — D'autre part, les socialistes cherchaient à obtenir l'homologation du règlement par les ouvriers, de cette manière : le projet serait soumis aux ouvriers de la fabrique puis approuvé ou rejeté par la Chambre du Travail (émanation des travailleurs de la région).— Le député libéral Schrader demandait que dans chaque centre un type de Fabrikordnung fût soumis à l'homologation des industriels.

Le législateur dit que la consultation des ouvriers pourra être remplacée par la consultation du comité ouvrier, s'il en existe un. En effet, le comité symbolise le corps ouvrier tout entier et centralise ses aspirations.

Quel est le mode de consultation? Rien n'est déterminé à cet égard Il faudra en tout cas s'il y a doute se rappeler le but cherché par le législateur et voir si la consultation est sérieuse.

Landmann enseigne [1]) que le dépôt sur le bureau serait inefficace. L'abbé Hitze a déclaré dans les discussions parlementaires qu'il serait désirable ou d'entretenir du règlement et de ses clauses les ouvriers dans leurs réunions ou de laisser à chaque chef le choix du mode à employer pour faire connaître le règlement et obtenir les avis; qu'en tout cas, le simple dépôt sur le comptoir pour examen ne suffit pas. D'après cela, il paraît suffisant que l'on dépose le projet dans les chambres de travail avec avertissement d'avoir à communiquer les observations par écrit ou de les faire insérer dans un procès-verbal.

Quel est l'effet de cette consultation, abstractivement parlant? Le patron connaît les *desiderata* des ouvriers ; il peut les satisfaire, les discuter, faire tomber les préventions, les erreurs, les susceptibilités.

[1]) Loc. cit. p. 951.

Les observations des ouvriers doivent être transmises aux autorités administratives chargées d'examiner le règlement.

La communication et la consultation de ce dossier permettront de voir si les ouvriers ont été consultés, s'ils l'ont été validement, si les vœux ouvriers sont légitimes ou absurdes. En cas de non consultation régulière des travailleurs, l'autorité administrative inférieure y astreindra le patron délinquant sous peine des amendes ou de l'emprisonnement comminés par l'art. 147 n° 5.

2. Les rapports inspectoraux de 1892 [1]) renseignent plus exactement que ceux de 1893 ce qui a été obtenu sur ce terrain.

Pour porter le projet à la connaissance de l'ouvrier on use de deux moyens : on l'affiche avec la remarque que les ouvriers peuvent élever des observations ou bien on en donne lecture dans une réunion ouvrière et on en organise la discussion (Francfort a. O. Potsdam; Cologne-Coblence; Mecklenbourg-Schwerin). Le premier moyen est regardé comme illusoire parce que la remarque que l'ouvrier peut formuler son appréciation reste lettre morte (Cologne, Oldenbourg).

Nous voyons en effet des patrons, complètement hostiles à ce referendum ouvrier, menacer de renvoi et renvoyer en effet des ouvriers qui s'étaient permis de critiquer l'une ou l'autre disposition du règlement (Cologne-Coblence, Marsebourg-Erfurt, Hesse I). Ces patrons intransigeants forment évidemment l'exception.

Mais en général, la consultation des ouvriers eut peu d'effet parce que l'on n'utilise pas cette prévogative, soit crainte exagérée envers les maîtres, soit apathie des travailleurs eux-mêmes. C'est ce que l'on remarque dans les arrondissements de Minden, Plauen, Wurtemberg I, Bade, Mecklenbourg-Schwerin, Anhalt, Hambourg, Alsace-Inférieure.

Par contre, l'audition des ouvriers fut parfois suivie de grèves, alors que les patrons refusaient d'accéder aux désirs des travailleurs (Mersebourg-Erfurt, Minden, Anhalt, Saxe-Altenbourg). On ne doit pas s'exagérer cet effet dérivé de la loi. D'abord il n'est pas dit que sans cette prescription les grèves n'eussent pas eu lieu. En outre, ces grèves pouvaient être parfaitement légitimes et cela fut vrai quand elles furent déclarées par suite de la méconnaissance d'un droit. Le bon effet général compensera d'ailleurs ces malheurs partiels.

[1]) A. M. 1892 pp. 157 et suiv.

L'inspecteur de Saxe Altenbourg rapporte[1]) un cas assez intéressant: « Dans une fabrique de cigares établie à la campagne, environ cent quarante ouvriers sur deux cents abandonnèrent le travail tout en réclamant que des 37 articles du règlement on en supprimât 17. Ces paragraphes concernaient le maintien de l'ordre dans la fabrique et les amendes; elles étaient entièrement conçues dans les limites de la loi et de l'équité; mais les ouvriers déclaraient que tel était le mot d'ordre donné par le comité central ouvrier de Hambourg de ne pas acquiescer à ce règlement de travail bien qu'un règlement identique eût été admis par les ouvriers d'une autre firme de la même industrie sans difficulté. Les ouvriers allaient jusqu'à vouloir introduire dans le paragraphe relatif aux jours fériés le premier mai ».

Des comités ouvriers ont été souvent constitués pour répondre au vœu de la loi et ont délibéré sur le règlement. On signale cette institution dans les rapports pour Francfort a. O., Potsdam, Munster, Cassel, Oberfranken, Mittelfranken, Leipzig, Hesse I et II, Mecklenbourg-Schwerin [2]).

Parfois le comité ouvrier n'eut d'autre besogne que l'examen du règlement. Parfois au contraire on lui adjugea d'autres charges.

L'étude des comités ouvriers mérite une attention très sérieuse, mais nous ne pouvons nous y arrêter actuellement à cause même de son importance et des longs développements que ces recherches nécessiteraient.

L'article 134H énumère quelles sont les commissions permanentes au sens de l'art. 134D.

B. Publication du Règlement.

1. La loi organise tout un système pour bien établir la publicité du règlement.

D'abord le règlement doit être publié; la publication se fait par voie d'affichage : art. 134A § 1. L'art. 134E § 2 dispose en outre que le règlement soit affiché à une place convenable, accessible à tous les ouvriers intéressés. L'affiche restera constamment lisible.

Enfin, une copie du règlement doit être remise à chaque ouvrier lors de son entrée dans la fabrique.

[1]) A. M. 1892 p. 159.
[2]) A. M. 1892 pp. 159-160.

L'affichage une fois réalisé, l'ouvrier ne peut prétendre ne pas avoir connu le règlement. Il est assez averti pour être supposé connaître parfaitement le règlement. Comment d'ailleurs s'en prendrait-il à autrui de ce qu'il n'a pas lu ce qui est exposé sous ses yeux, ce qui est resté affiché pendant deux semaines [1]) avant d'avoir force légale, et cela, après qu'on a consulté tout le corps ouvrier au sujet de ces dispositions? La loi prend soin d'ailleurs d'organiser une publicité réelle, inattaquable. En fait si tous les ouvriers viennent par la même porte, il suffira d'exposer le règlement près de cette entrée unique. Sinon, il faudra afficher près de toutes les entrées ou dans toutes les chambres de travail. On affichera à une hauteur raisonnable, en caractères lisibles. Les poussières, les fumées viennent-elles à rendre le texte illisible, on remplacera l'ancien exemplaire par un nouveau.

L'art. 149 § 1 n° 7 commine des peines pour le contrevenant.

La remise d'un exemplaire du règlement à l'ouvrier contribue encore puissamment à faire connaître les clauses sous lesquelles il travaille. C'est le complément nécessaire de l'affichage. En effet, à l'entrée, le travailleur passe près du règlement affiché et ne le lit pas : il est pressé d'aller à son travail. Puis si le règlement contient de nombreuses dispositions, une simple lecture à brûle-pourpoint ne suffit pas. Recommencer chaque jour cette lecture ou mieux cette étude, en présence des compagnons, du maître et de ses surveillants, n'est guère possible, prêterait au ridicule ou à la suspicion. En cas de difficultés, de grève, on ne manquerait pas d'accuser comme fauteur celui qui cherchait si ostensiblement à connaître ses droits. Le règlement contiendra parfois des clauses douteuses, difficiles à interpréter, dont chaque mot devra être pesé. Rien de mieux que la remise d'un exemplaire à l'ouvrier afin de lui permettre d'étudier à tête reposée les diverses clauses de son contrat : en assurer la connaissance c'est en assurer le respect et l'exécution.

2. Cette prescription fut assez bien observée. Une difficulté particulière est signalée par les inspecteurs. D'après le texte d'une

[1]) En outre l'Ordre de travail doit porter la date à laquelle il entrera en vigueur et être signé et daté par le chef d'industrie : art. 134A § 2.

quantité de règlements, on oblige l'ouvrier à donner sur le reçu du règlement l'attestation qu'il reconnaît le règlement comme règle du contrat (Magdebourg, Oppeln, Mecklenbourg-Schwerin). Les ouvriers redoutent là-dessous quelque piège. Il y eut, à ce sujet, des refus, des grèves, mille difficultés qu'un industriel tourna en expliquant à ses travailleurs qu'il ne pouvait leur laisser reprendre la besogne qu'après qu'ils auraient attesté la réception du règlement par leur signature, afin d'éviter les pénalités comminées par la loi [1]).

Des patrons voulaient amener les ouvriers à renoncer à l'exécution de la distribution du livret et des commissions permanentes y consentirent. Mais les autorités jugèrent pareille renonciation contraire à l'art. 134E et la déclarèrent non avenue.

Il est sage de remettre aux ouvriers le texte dans une langue qu'ils comprennent, si même ce n'est pas la langue du pays. C'est ainsi que pour des fabriques de produits chimiques du district de Souabe et Neubourg, on a traduit le règlement en langue italienne.

C. Examen administratif du Règlement.

1. L'art. 134E § 1 règle cette matière. L'art 134F en donne la sanction.

On avait d'abord voulu confier l'examen aux tribunaux industriels, nouvellement organisés ; mais on changea d'avis car ici il ne s'agit ni de juger, ni de décider, ni de trancher un différend.

Dans les trois jours de l'affichage (celui de l'affichage non-compris) le projet de règlement en double exemplaire doit être transmis à l'autorité administrative inférieure avec les avis ouvriers, écrits ou consignés dans un procès-verbal, ainsi qu'avec la déclaration formelle de la manière dont on a consulté les ouvriers.

Ce dossier complet mettra les autorités à même de juger si le règlement répond aux vœux de la loi, s'il est entier, légal, s'il ne renferme rien de contraire à l'ordre public et aux bonnes mœurs, et d'autre part si l'on a scrupuleusement observé toutes les formalités imposées. Précisément parce qu'il devra fournir tous ces éléments, le patron se trouvera forcé de suivre la loi pas à pas.

Mais en établissant cette partie-ci de la procédure relative à l'adoption du règlement, la loi n'a pas voulu donner, à proprement parler,

[1]) A. M. 1892 pp. 161-162.

un droit absolu de veto aux autorités administratives sur le projet débattu. C'eût été une charge trop lourde, trop étendue pour des autorités qui ne sont pas toujours au courant du régime industriel. C'eût été imposer un tiers dans la discussion du contrat entre patrons et ouvriers : cela n'a pas été voulu par le législateur qui l'a déclaré dans l'Exposé des motifs du projet. Mais on a cherché à garantir l'exécution de la loi ; l'autorité intervient, examine si les dispositions du règlement sont admissibles ou illégales. Si elle ne trouve rien de contraire à la Gewerbe-Ordnung, elle laisse passer sans approuver, ni improuver, ni couvrir de sa responsabilité. Si elle remarque l'une ou l'autre disposition adverse des principes légaux, elle enjoint de modifier. Voilà tout son rôle.

L'examen est d'ailleurs par lui-même assez compliqué : n'y a-t-il pas du truck'system dans ce mode de payement? ces conditions diverses du congé et de la rupture dans le contrat sont-elles égales pour les deux parties? telle disposition ne blesse-t-elle par les bonnes mœurs? etc... Quant aux stipulations de libre contrat, l'autorité ne s'en souciera pas, à moins que les ouvriers n'aient élevé des protestations, auquel cas l'autorité verra d'après les circonstances s'il y a lieu de s'en occuper quoiqu'il n'y ait pas d'illégalité.

L'autorité avertit le patron, lui fait remarquer la disposition litigieuse, lui demande des explications, lui fait connaître une disposition légale similaire, lui fixe un délai pour se mettre en règle.

Ainsi l'Ordre de Travail entrera en vigueur, s'il est en règle, deux semaines après la publication, sans qu'on doive attendre la décision de l'autorité administrative, qui n'est pressée par aucun délai, mais qui doit ne pas retarder son examen.

Le parti socialiste désirait obtenir que la loi prescrivît la communication du projet aux autorités de surveillance ; mais cette motion ne fut pas acceptée. Toutefois comme le texte admis définitivement parle d'une communication en double exemplaire, on pourra remettre un de ces documents à l'inspecteur pour examen. On allégua pour ne pas inscrire ce devoir dans la loi que les inspecteurs seraient trop accablés de besogne.

2. Les rapports inspectoraux de 1892 et 1893 nous apprennent que dès l'origine beaucoup d'autorités administratives ont suivi cette pru-

dente ligne de conduite. Là où bien au contraire l'autorité administrative avait voulu se passer du concours des inspecteurs ou n'y avait pas songé, on se trouva en présence de règlements approuvés qui n'auraient pas dû l'être ou qui devaient être révisés. Ce retour en arrière nécessaire était un affront à l'autorité administrative inférieure. Les inspecteurs réclament ardemment la généralisation de cette mesure préalable qui leur donne certes à l'origine une forte besogne mais facilite par après leurs visites inspectorales et évite cette situation pénible d'un règlement approuvé officiellement et qu'il faut cependant corriger de ses illégalités. Les inspecteurs ont souvent une connaissance de la loi plus approfondie et ils cherchent plus que les autres autorités à imprégner le règlement d'humanité : l'inspecteur de Berlin (en 1893) s'oppose à ce qu'on interdise toute association aux ouvriers. L'inspecteur de Kottbus protège le travailleur contre des règles qui quoique légales aboutissent à l'exploitation ouvrière.

L'art. 155 § 2 déclare que c'est l'autorité centrale de l'Etat fédéré qui désigne quelles sont les autorités administratives supérieure et inférieure. Des arrêtés ont été pris en conséquence : arrêté du 4 mars 1892, pour la Prusse, instituant comme autorité administrative inférieure le Conseil Provincial et dans les villes de plus de 10000 habitants l'autorité de police locale ; arrêté du 24 mars pour Bade, du 26 mars pour la Hesse, du 26 également pour le Wurtemberg, du 28 mars pour la Saxe, du 29 mars pour la Bavière.

Selon la teneur de l'art. 134F l'autorité administrative inférieure peut enjoindre aux industriels de régulariser la situation du règlement soit quant à sa publication, soit quant à son contenu. Toutefois, les industriels ont pendant deux semaines droit de recours devant l'autorité administrative supérieure et ce recours produit une suspension de la première décision.

Quelle est l'autorité administrative supérieure? Il faut ici encore s'en rapporter aux arrêtés spéciaux qui les ont déterminées. En Prusse pour la ville de Berlin c'est le Premier Président ; pour le restant du royaume, les Présidents de Régence (4 mars 1892) ; pour Bade et la Hesse, c'est le Ministre de l'Intérieur (24 et 25 mars 1892).

La non-observation des diverses prescriptions légales relatives à la matière est réprimée par l'art. 147 § 1 n° 7 qui punit quiconque ne

se conforme pas à la décision définitive de l'autorité au sujet du remplacement ou de la modification du règlement de travail.

Observation. Tout ce que nous avons dit du règlement en général s'applique aux règlements particuliers à une section de la fabrique, ainsi qu'aux suppléments ajoutés par après au règlement premier. (Voir 134A § 1 § 4; 134E, 134F).

S'agit-il de simples modifications apportées à un règlement qui subsiste pour le surplus, pourra-t-on l'introduire de soi-même? Non. Le législateur à eu peur que par des ratures, des surcharges, on ne couvre le règlement d'obscurités : d'où la plus grande insécurité règnerait dans l'interprétation des règles du contrat. Il faudra que l'on suive l'une des deux voies indiquées dans la Gewerbe-Ordnung : Soit celle d'un supplément, soit celle d'un texte nouveau. Et dans les deux hypothèses il faudra recourir à la suite des procédures indiquées plus haut. (V. spécialement 134A § 3 et les autres textes cités plus haut.

Les anciens règlements c'est-à-dire ceux publiés avant la loi ou même instaurés avant l'entrée en vigueur de la loi sont dispensés de la consultation ouvrière. On a, paraît-il, largement profité de cette concession pour éviter le referendum ouvrier très antipathique à l'origine à beaucoup de patrons. Les changements et suppléments à ce règlement sont soumis à l'exécution de la loi dans toutes ses prescriptions.

Troisième Partie

LÉGISLATION DE DEMAIN

TITRE I

Le Contrat de Travail et l'Intervention de l'État.

SOMMAIRE : *Section 1re* : Caractères du Contrat. — 1. Subordination de l'ouvrier et renonciation aux bénéfices. — 2. Le travail est une opération humaine et non une marchandise.
Section 2me : Intervention de l'Etat. — 1. Considérations générales. — 2. Considérations particulières. — 3. Observation.

SECTION 1re

Caractères du contrat.

1. L'effort des générations présentes se porte sur un point déterminé de l'édifice social : on tend à rendre plus équitables les clauses du contrat de travail. Les trois leviers qui interviennent sont l'initiative privée chez les employeurs, parfois très réellement patrons au sens magnifique du mot ; les syndicats chez les employés qui aujourd'hui s'agitent pour obtenir une progression dans leur sort et sont par une force latente mais invincible lentement coalisés et formés en faisceaux ; la loi chez les gouvernants qui de leur faîte parmi tous les soucis d'en bas distinguent, à l'heure actuelle, très nettement les revendications populaires.

L'élaboration, le travail qui s'opèrent ainsi dans la société sont immenses et irrésistibles. L'observateur suit de son roc le vaste mouvement de la mer des idées qui monte, monte toujours, en force aveugle, inexpugnable, sans reflux. Quelle joie pour l'historien des principes de contempler la marche ascendante et fatale des développements et des conséquences !

Chaque vague a sa vie propre cependant. Chaque homme étudie, pense, émet ses réflexions et ses volontés. Aujourd'hui chacun recherche les solutions aux difficultés sociales et jette ses convictions dans la mêlée, dans la multitude des flots. Les esprits pratiques cherchent les améliorations obvies, tangibles. Les prophètes sondent la nature des choses pour en déduire la vérité. Dans le tout se mêlent ainsi au hasard les faits et les principes.

De profonds penseurs voient le développement des phases humanitaires ; ils montrent les travailleurs passant de l'esclavage au servage, du servage au travail en corporation ; histoire brusquement interrompue par la liberté du régime industriel que suivront des organisations nouvelles où les syndicats possèderont d'abord les machines, puis prendront la direction et la responsabilité totale de la production.

La tendance progressive de l'humanité est indéniable. Et plus la masse aura de force, d'intelligence, de responsabilité et de bien-être, plus la société entière sera voisine du bonheur dont cependant la plénitude ne sera jamais atteinte ; car si même les jouissances matérielles étaient assurées à tout homme, l'âme resterait toujours inassouvie de ses secrètes aspirations vers la perfection, vers l'idéal, vers l'éternité divine.

Cependant chaque stade de l'humanité dans sa route inviolable vers le mieux correspond à une image, à une conception qui ne doit pas être dénaturée. Le philosophe social qui cherche à faire donner aux actes la direction qui dérive de l'étude et de la connaissance du principe des choses porterait brusquement le trouble dans les relations sociales si, se trompant sur les idées génératrices, il exigeait la conformation des agissements de l'universalité à ses déductions erronées.

Des transformations s'opèreront lentement, qui obtiendront peut-être le résultat voulu du penseur. Mais cette acquisation lente, douce, sans heurt, ne produira que des bienfaits. Le commandement impé-

rieux qui impose une solution contestable désorganise la grande complication sociale.

La nature même du contrat de louage ou de salaire ou de travail a été l'objet d'un débat qui appelle toutes ces observations.

Ce contrat est *sui generis*. Il est approprié à la nature des temps. Il est conforme à l'équité, à la tradition, à la religion. C'est donc à tort qu'on le honnirait sans lui rendre justice et qu'on ne verrait en lui qu'une parodie, une violation du contrat dé société donnant droit aux bénéfices. Dans une étude publiée dans le Journal des Tribunaux en 1892(nos 870-871) nous avons montré comment en fait le partage des bénéfices et des pertes imprègne, influence la rémunération. Mais ce n'est là qu'une question de fait, une tendance importante qu'il faut noter, étudier, encourager dans une certaine manière ; c'est une préparation, un stage aux innovations inévitables. Cependant, sans conteste possible à notre sens, le contrat de société ne se confond pas avec le contrat de travail qui, basé sur le salaire, est entièrement justifiable.

Dans un ouvrage que nous avons publié également en 1892 sur le Salaire, nous affirmions notre manière de voir restée toujours la même et qui consiste à ne trouver dans le contrat de salaire qu'une convention de nature spéciale, introduite par la force même des choses, ainsi que l'a fait remarquer il y a longtemps Herbert Spencer. Le travailleur renonce à la liquidation des profits, il fournit son travail les yeux fermés sur les occurences futures au moins d'une manière absolue. L'ouvrier n'a pas de capital d'expectative, il ne peut attendre la liquidation des opérations. Les nécessités les plus urgentes le pressent d'accepter une rémunération au jour le jour, qu'on lui paie avant l'apurement des comptes, avant qu'on sache si l'industrie occasionnera des pertes ou procurera des gains. Et en fin d'année, si le budget clôture par un boni ou termine par un déficit, peu importe, le patron ne rembourse rien et ne reprend rien. Cette assurance contre l'aléa compense le travailleur de sa renonciation au résultat final. Par contre, du côté du patron, il y a intérêt à prendre pour soi le bénéfice ou le risque de l'entreprise ; c'est par là qu'on ramasse en mains les rênes de la direction, qu'on peut commander et imprimer un mouvement d'ensemble, avec une discipline intelligente parce

qu'elle est intéressée, incontestée et unique, à toute cette armée qui comme une ruche bourdonnante est appliquée à la production.

Cet état de fait, sanctionné par une longue pratique, admis par des hommes d'une impartialité et d'une équité incontestables, légitimé par les avantages évidents qu'il offre à l'employeur et à l'employé, ne lèse aucune des prérogatives qui constituent les apanages auxquels l'homme ne peut renoncer parce qu'ils lui sont conférés par Dieu comme les attributs essentiels de sa nature. Les transactions relatives à quelque avantage matériel, la renonciation même à un profit quelconque, sont complètement admissibles et n'ont rien de contraire au droit naturel. La sujétion d'un homme à un autre homme ne va pas de soi à l'encontre de la liberté humaine pourvu que cet assujettissement soit limité et ne soit pas consenti au détriment de la morale.

Si l'on observe que les maîtres abusent de leur autorité pour astreindre à quelque acte répréhensible, s'ils violent les lois de droit naturel et de la morale par exemple en organisant le travail d'une manière indécente, en établissant une promiscuité malsaine, si la pratique d'un constant despotisme industriel déprime la classe ouvrière, lui enlève tout ressort, toute vie intellectuelle, la plonge dans un abrutissement fatal, la faute en remonte non au contrat en lui-même mais aux hommes dont la nature perverse corrompt les meilleures institutions; et au moment où pareille constatation est faite, l'autorité sociale a le droit et le devoir d'intervenir pour se préserver elle-même et préserver ses sujets d'une déchéance qui serait un malheur public.

D'ailleurs, le fait que nous avons observé nous-même, à savoir : que l'idée de la participation pénètre de plus en plus la notion du salaire, cet autre fait : à savoir que les ouvriers par l'association gagnent de plus en plus en dignité et en résistance, démontrent que le contrat de salaire peut aussi préparer l'émancipation ouvrière et que s'il renferme pour une part un principe qui devient parfois dissolvant, il y a remède à cela.

Si la soumission offre souvent un danger, on reconnaîtra qu'elle est une source d'avantages et de mérites au point de vue chrétien. L'observation prouve en outre que celui qui obéit jouit d'une tranquillité d'esprit et d'un repos de conscience que ne goûte pas celui qui

commande. Une grande quantité d'hommes, à l'heure actuelle du moins, ne possèdent pas les ressources matérielles et intellectuelles suffisantes pour ne dépendre de personne. D'ailleurs, on ne verra jamais, croyons-nous, la multitude se décomposer, sans difficultés et heurts, en nombreuses individualités indépendantes les unes des autres. On trouve une hiérarchie partout, dans les relations familiales ainsi que dans les relations sociales.

Les deux conséquences du contrat de salaire, c'est-à-dire le caractère transactionnel de la rémunération et la condition de subordination chez l'ouvrier vis-à-vis du patron répondent pleinement à la nature des choses et à l'ordre naturel.

Il y a eu cependant des contestations à ce sujet.

En 1883 le baron de Vogelsang avec d'autres sociologues chrétiens édifiait un plan de réformes [1]) où l'on veut refondre le louage de services et voici les proclamations qu'on y défend [2]) : « Il n'est pas un contrat de vente ou d'achat, parce que le travail, produit moral de l'activité humaine, ne peut être détaché de l'homme pour devenir propriété d'autrui. Pour ce même motif, il n'est pas non plus un bail; et, si le contrat du salaire impose des obligations à l'ouvrier, l'équité naturelle exige au nom de la justice dont les lois forment la base de la société chrétienne, *que le salaire soit l'équivalent de ce que l'ouvrier a fourni*. Temps, force, adresse, intelligence, éducation, instruction, responsabilité, dangers de perdre la santé ou la vie, tout cela doit être pris en considération, quand il s'agit de fixer le tarif des salaires. Ce salaire doit d'ailleurs suffire à l'entretien de l'ouvrier et de sa famille. Il doit même permettre de faire quelques économies. Mais en outre, *il dépendra de la situation plus ou moins prospère de l'entreprise, et pourra, par conséquent, se réduire à son minimum, mais aussi devenir très élevé*... La morale chrétienne exige que le contrat entre patrons et ouvriers, jusqu'ici dépourvu de tout appui juridique, devienne un contrat de société dans le sens strict du mot. » C'est aussi approximativement la doctrine du R. P. Weis dans sa brochure Die Gesetze für Berechnung von Kapitalzins und Arbeitslohn.

[1]) Œsterreichische Monatsschrift Vienne, 1883, 7e et 8e nos.

[2]) Etudes religieuses, février 1894. Bulletin des sciences sociales, par le P. Fristot.

Toutefois, cette doctrine, prise en soi d'une beauté éblouissante, mais trompeuse, est renversée par divers théologiens [1]) « L'ouvrier, par rapport au partage du bénéfice, peut se trouver vis-à-vis du patron et du capitaliste dans les rapports du contrat entre associés; ou bien encore l'ouvrier peut s'assujettir un capital étranger et rester propriétaire exclusif des produits, en indemnisant le capitaliste d'après une taxe à fixer dès le début. De son côté le capitaliste peut engager à son service et pour son compte des activités étrangères, et garder pour lui-même les produits et le bénéfice en payant le travail par un salaire fixe. Le droit naturel ne rejette ni n'impose aucune de ces formes ». Le savant Père Jésuite écrit encore dans son autre étude sur le contrat entre patrons et ouvriers : « La troisième manière d'unir le travail et le capital est celle-ci : Un capitaliste prend à son service les bras ouvriers et les utilise en donnant à l'ouvrier un salaire convenable et stipulé. C'est naturellement la forme la plus répandue. En effet, le propriétaire a moins besoin de l'ouvrier, que le prolétaire n'a besoin du propriétaire qui lui fournit la possibilité de mettre ses forces en activité. C'est pourquoi le propriétaire peut attendre et choisir, comme bon lui semble, la forme qui lui convient le mieux. De plus, le propriétaire riche est en état d'attirer un plus grand nombre de bras ouvriers, vis-à-vis desquels il est seul l'autre partie contractante qui dirige l'activité de plusieurs vers un but commun. De là, il suit tout naturellement que c'est lui le principal contractant et qu'il n'est pas l'égal vis-à-vis de ses nombreux ouvriers ». Le théologien démontre comment la subordination existe de domestique à maître, de journalier et ouvrier de fabrique à patron.

Il y aurait d'ailleurs impossibilité à chiffrer la part de bénéfice qui, selon le sens des doctrines combattues, reviendrait aux travailleurs : « Le journalier est plus libre parce qu'il s'engage pour un moindre temps. Or précisément parce qu'il loue son activité chaque jour, il est

[1]) P. Lehmkuhl. Légitimité et illégimité des grèves. Rapport au Congrès social de Liége 1890.

Du même : Le Contrat entre patrons et ouvriers et les grèves. Louvain 1893. Le savant théologien reprend dans ce dernier opuscule diverses études qu'il avait publiées dans les Stimmen aus Maria-Laach, d'abord en 1883 sous le titre de Question ouvrière, Zur Arbeiterfrage, traitant du contrat de louage, ensuite en 1890, traitant de la grève, de ses fondements et de ses conséquences.

encore plus évident ici, qu'entre lui et le patron, le lien d'*association* ne saurait jamais exister. Donc l'estimation du salaire ne doit pas non plus se faire conformément à cette hypothèse. Du reste, comment pourrait-on apprécier le revenu réel correspondant par exemple à telle journée de travail dans tel champ ou telle vigne? Peut-être correspondrait-il à zéro, peut-être aussi serait-il fort considérable. »

Et voici la conclusion : « Partant, je ne crois rien exagérer, en disant que l'hypothèse de la subordination de l'ouvrier au patron répond à la raison, à l'histoire et à la révélation ».

Le contrat de salaire est donc un contrat *sui generis* qui se spécifie précisément par la renonciation au bénéfice de l'association et par la subordination.

« Est-ce que la subordination de l'ouvrier au maître constitue une injustice vis-à-vis du premier, une violation du droit naturel chez le second? La théorie que nous combattons ne devient admissible que si la réponse à ces questions est affirmative. Or toute l'école du passé est contre cette solution affirmative » [1]).

En théorie, les socialistes n'admettent pas la forme du salariat et ils en poursuivent la disparition [2]).

2. Mais en fait, quelle que soit l'opinion abstraite que l'on ait du contrat de salaire, chacun travaille à en rendre le poids moins lourd, la sujétion moins grande, les avantages plus certains, les abus moins fréquents. Et tout en admettant la dépendance de l'ouvrier et l'autorité du patron, on essaie de protéger le premier et d'empêcher le despotisme du second.

La tendance humanitaire de l'époque va de soi vers ce contrat [3]) le plus fréquent puisqu'il intéresse la foule des travailleurs, le plus précieux puisque d'une part il donne la vie, les peines, les souffrances en pâture à l'industrie et de l'autre le pain et le logis aux affamés et aux miséreux. Aussi l'esprit se soulève et s'irrite à lire des déclara-

[1]) P. Lehmkuhl, Le Contrat entre patrons et ouvriers et les grèves. Louvain.
P. Fristot, loc. cit.

[2]) Manifeste socialiste de 1847.
Louis Blanc. De l'organisation du travail.
Karl Marx. Le capital.

[3]) Nous ne disons pas que le travail est une fonction sociale, non que l'expression soit absolument incorrecte mais pour éviter les discussions inutiles.

tions semblables à celles de M. Yves Guyot [1] : « C'est une vieille conception qui dérive de l'ancienne conception de l'esclavage que le travail est un lien entre deux personnalités : entre l'ouvrier et le patron. Je n'aime pas ce dernier mot, j'aime mieux celui d'employeur, comme disent les Anglais, ou le mot de salariant. On a toujours l'air de supposer qu'entre l'employeur et le salarié il y a un lien d'une nature spéciale. Il n'en est rien. Est-ce que c'est un homme que paye le salariant ? Notre Code civil le déclare très nettement : ce n'est pas du tout l'homme, ce sont ses services ou bien c'est le produit que lui livre cet individu. Le travail n'est pas rémunéré en lui même. Quand vous salariez quelqu'un, ce n'est pas parce qu'il travaille ; vous voudriez supprimer son travail et vous vous efforcez d'y substituer la machine ; c'est parce qu'il vous rend un service, c'est parce qu'il vous donne un produit en échange d'une rémunération ».

C'est la réédition de la théorie manchestérienne du travail-marchandise : théorie matérialiste, inique, absurde quand on songe que derrière cette froide dénomination il y a le travail entier des existences humaines.

Or précisément comme le contrat de travail absorbe toute l'énergie et toute la vitalité du travailleur et comme ce contrat est conclu pour donner, en retour du labeur fourni, tout ce qui est nécessaire à l'ouvrier pour vivre, on en déduit que ce qui est jeté dans la convention, ce qui doit peser sur un des plateaux de la balance, c'est précisément l'existence du travailleur, la valeur de son être. Et l'homme ne peut être coupé en deux. On ne peut séparer les facultés pensantes qui souvent n'entrent pas en œuvre directement, des facultés physiques qui fournissent le mouvement voulu. Il y a là des choses inséparables et qui interviennent d'une manière plus unie qu'on ne le croit dans l'œuvre de la production. L'homme apporte toute sa personnalité au travail, les yeux de son corps et les yeux de son intelligence, la force de son bras, la résolution de son esprit et la responsabilité de sa conscience. Le travail est d'ailleurs au point de vue chrétien le châtiment infligé aux hommes comme tels.

Qu'on y songe bien : le contrat de travail possède une exceptionnelle

[1] Le Travail et le Socialisme. Les Grèves. Liège 1895.

majesté non-seulement parce qu'il est le gagne-pain des masses profondes du prolétariat mais encore et d'abord parce que c'est la personnalité humaine qui s'attelle à la besogne. Contrairement aux autres contrats qui n'ont en vue que l'échange de biens matériels, nous constatons que le pacte de salaire assujettit l'activité personnelle. Le bambin, en âge d'école, habitue ses pauvres petites mains au maniement de l'outil. La fillette hâve s'en va pâlir encore pendant les heures longues passées dans la malsaine atmosphère des filatures. C'est devant ces grands feux sataniques des laminoirs, c'est dans les cavernes humides et ténébreuses des houillères que se consument toute la force et toute la vie active des travailleurs. Et malgré les appels de petits êtres délaissés dans le taudis, malgré leurs cris dont les échos retentissent toujours à ses oreilles au-dessus du ronflement des machines, l'ouvrière, la mère doit suivre fébrilement le mouvement mécanique, l'avancement de son labeur. Nul louage de services n'asservit un nombre aussi considérable d'êtres humains et ne les asservit d'une manière aussi assujettissante que le contrat de salaire.

De quelles délicatesses ne faut-il pas entourer ce précieux contrat, délicatesses pour la femme, délicatesses pour l'enfant, délicatesses pour l'homme libre, pour le père de famille, qui s'inclinent devant la tâche à accomplir et acceptent l'autorité du prochain.

Les considérations que l'on puise dans la consultation rationnelle des faits et dans la constatation positive des relations de services et de constitution humaine se fortifient singulièrement quand, se plaçant au point de vue chrétien, on voit l'humanité revêtir un caractère sacré, et d'autant plus sacré qu'elle est plus faible et plus misérable. Nulle doctrine plus que la doctrine religieuse ne montre l'homme comme un frère à l'égard duquel il faut avoir toutes les charités que l'on se souhaite à soi-même, un frère qui possède un corps appelé et consacré à un service divin par les sacrements et une âme jouissant du don de l'immortalité ; en outre, la femme, d'après la religion, de par sa fragilité et son rôle d'épouse et de mère, est investie d'une virginité, une douceur auxquelles on ne peut porter atteinte ; l'enfant est une autre faiblesse et une autre innocence sur lesquelles on doit particulièrement veiller. Nous osons dire que, d'une manière atténuée, le travail moderne est un esclavage intermittent ; or ce fut le christia-

nisme qui fit dire à l'apôtre St-Paul : « maîtres ne maltraitez pas vos esclaves », ce fut le christianisme qui préparant l'affranchissement faisait cependant immédiatement voir ces êtres considérés jusqu'alors indignes, comme des membres du Christ.

Le christianisme aujourd'hui encore conserve à l'ouvrier, même alors qu'il est dans les liens du louage, son caractère royal de créature rachetée par le sang du Sauveur [1]).

Déjà le grand théologien scolastique De Lugo définissait le louage de services en faisant ressortir que *la personne* de l'un des contractants est appliquée à l'usage ou au service de l'autre contractant moyennant rémunération. Le P.Liberatore [2]) dans une page lumineuse donne un exposé très complet de la question. Nous ne pouvons résister au plaisir de reproduire ici ces lignes pour les opposer aux déclarations citées plus haut :

« Nous dirons tout d'abord que regarder le travail comme une marchandise et le salaire comme le prix de cette marchandise, est une considération fausse et la source de graves erreurs, parmi lesquelles la plus grande est de faire perdre de vue la dignité d'homme de l'ouvrier. Que ces manières de parler soient quelquefois employées dans un sens figuré, à cause de l'analogie qui existe au point de vue de l'intervention de l'offre et de la demande, on peut le tolérer, et elles se rencontrent même quelquefois chez les économistes catholiques. Mais autre chose est l'analogie, autre chose est la propriété du langage. Au sens propre on ne peut appeler le travail une marchandise ; pour se servir de termes exacts, on doit l'appeler fourniture d'ouvrage, et par suite on ne doit pas donner au salaire le nom de prix, mais celui de rétribution. Travail et salaire constituent un échange, mais un échange qu'il y a lieu d'exprimer, non par la formule : do ut des, mais par la formule : facio ut des ; do ut facias.

[1]) Voir l'étude de l'Esprit d'une Législation chrétienne du Travail par M. La-Tour-de-Pin-Chambly : « La notion de la justice, c'est-à-dire de la conformité des relations humaines au droit naturel, n'est pas la même dans une conscience chrétienne, juive ou païenne ; et c'est ainsi que l'école historique allemande opposant une autre erreur à celle de l'école qui n'a pas la conception chrétienne du droit naturel, a été conduite par l'observation à enseigner qu'il n'y avait pas de droit naturel ».

[2]) Principes d'Economie Politique par le R. P. M. Liberatore, traduit par Silvestre De Sacy, Paris 1894.

La marchandise se considère purement en elle-même, selon son utilité et sa rareté, abstraction faite de son producteur. Quand on achète, par exemple. sur la place un poisson, on considère la bonté, l'utilité de ce poisson par rapport à soi, sans se préoccuper de la personne qui le vend ou qui l'a pêché. Il n'en est pas ainsi du travail.

Le travail est une action humaine ; et l'action ne peut être séparée de l'agent et de la qualité de l'agent. Donc le travail ne peut être séparé, ne peut être considéré, abstraction faite de l'homme et des égards dus à l'homme ».

La théorie du travail-marchandise permet tous les abus, légitime toutes les atrocités puisqu'on oublie que le travailleur est homme pour ne plus voir en lui qu'une machine. Et alors c'est le moment de redire les paroles d'Adam Muller [1]) : « Que je me vende une fois pour toutes, ou que je me vende une fois par jour, qu'importe ? Autrefois on s'appropriait mon corps, mais en même temps, on se chargeait de mon entretien. Aujourd'hui on me prend l'essentiel, la force, et on laisse, en ricanant, à ma libre disposition le reste d'une charpente osseuse devenue inutile ».

SECTION IIme

Intervention de l'État.

1. Ces conceptions glaciales du libéralisme économique sont d'autant plus épouvantables que nous sortons à peine d'une ère où les masses ouvrières, sans cohésion, complètement désagrégées, étaient en proie à la plus grande misère et à la plus grande oppression. L'ouvrier n'était plus libre devant un maître trop puissant. Et l'homme qui est affamé et voit les siens souffrir aussi de la faim, n'est pas libre, signe toutes les conventions qu'on lui présente, accepte toutes les conditions qu'on lui impose.

Cela encore venait rendre les contrats périlleux.

Le patron est libre, certes, d'une liberté humaine sujette à bien des entraves. Mais l'ouvrier ?

Tous ceux qui ont vu de près la situation des travailleurs et qui

[1]) Cité par le P. Meyer dans les Principes fondamentaux de la Sociologie chrétienne.

possédaient en eux la flamme de la charité et de l'humanité se sont véhémentement demandé si l'ouvrier était libre d'une liberté suffisante pour qu'on pût arguer de son consentement. La loi ne dit rien mais la conscience doit parler à sa place.

Or la mission de l'État est de protéger le faible. Notre civilisation si développée ne possède pas en vain des moyens perfectionnés et un outillage complexe pour ne pas en user dans la défense des êtres les plus intéressants parce qu'ils sont les plus débiles. L'État constitue une force intelligente qui portera secours à l'opprimé et au défaillant. En agissant ainsi d'ailleurs, en soutenant ce qui vacille et en arrêtant ce qui blesse, l'État fait régner l'ordre et la justice ; il garantit la paix sociale et il promouvoit le bien commun. Il y a, au reste, dans le monde moderne de l'industrialisme de funestes principes qui tendent à s'implanter et qui peuvent causer le plus grand mal à la société; et ces funestes principes sont introduits tantôt par les patrons mercenaires ou par les ouvriers vagabonds; les relations du contrat en subissent de graves atteintes et les bons rapports sont étouffés par des pratiques abusives. Raison de plus pour que l'État intervienne pour sauvegarder les saines notions. Et certes, cette intervention qui restaure les vrais principes de justice aura établi le meilleur rempart contre les excès des ouvriers, lorsque ceux-ci, devenus puissance et imbus parfois des doctrines libérales et athées qui ont rendu leurs maîtres impitoyables, voudront, s'ils ne sont pas retenus dans les bornes de la sagesse par des convictions chrétiennes, profiter à leur tour de leur suprématie et imposer toutes leurs exigences même les moins justifiées. L'intervention légale, admise d'une manière sage, constitue donc une garantie de tranquillité publique.

Et qui contesterait que l'ouvrier ait besoin de protection pour être l'égal du patron dans le contrat qu'il s'agit de conclure et pactiser avec liberté.

Un sociologue de valeur qui vit très près des faits, M. Verhaegen, disait avec beaucoup de vérité dans un discours au Conseil supérieur du travail :

« Mettez en présence l'ouvrier, doué d'une intelligence ordinaire, d'une médiocre habileté, ayant une femme et des enfants à nourrir,

et le patron, riche par l'intelligence, par le capital dont il dispose, par les nombreuses relations que lui vaut son nom.

N'est-il pas évident que l'ouvrier laissé à ses propres forces, obligé de gagner chaque jour le pain de sa famille, sous peine de mourir de faim, n'est généralement pas libre de repousser les conditions que formule le patron? N'est-il pas évident que le patron peut remettre au lendemain ou confier à d'autres sans inconvénient sensible pour lui, le travail qu'il se proposait de faire exécuter, et qu'il possède ainsi un moyen d'action, disons même de pression énorme sur la liberté de l'ouvrier? N'est-il pas évident que placé entre la faim qui le presse et la liberté qu'on lui vante, l'ouvrier écoutera, devra écouter la voix de la faim et accepter des conditions que, vraiment libre, il eût repoussées? Croyez-vous que c'est librement que les ouvriers ont accepté le payement de leur salaire en nature ou dans des auberges? Librement qu'ils acceptent des salaires insuffisants? Librement qu'ils travaillent le dimanche? Librement qu'ils travaillent la nuit? Librement qu'ils portent la main au sanctuaire de la famille et qu'ils envoient leur femme et leurs enfants, leurs filles gagner un complément de salaire et souvent perdre leurs mœurs dans la promiscuité de certaines fabriques? Est-ce librement que l'ouvrier se laisse imposer la fréquentation de certaines sociétés, la lecture de certains journaux, l'usage de certaines écoles? Qui oserait soutenir cela? »

Fatalement donc, peut-on dire, dans cette lutte entre le faible et le fort, le faible succombera. Si même le patron se propose de faire preuve de bienveillance, d'équité et de générosité, il lui arrivera, sans qu'il s'en rende compte, de suivre l'impulsion irréfléchie de quelque sentiment personnel soit d'autorité soit d'intérêt et il pourra se faire, de la meilleure foi du monde, qu'il commette un abus de pouvoir et une injustice. Il est trop dangereux d'attendre d'un homme qu'il juge et prononce contre lui-même.

« C'est d'ailleurs une vérité de sens commun, ajoutait excellemment M. Verhaegen, après les paroles citées plus haut, que la liberté, si elle n'est pas protégée, n'est pas efficace et n'est qu'un vain mot, ou même, comme l'ont fait remarquer plusieurs économistes, qu'elle consacre le règne de l'anarchie, c'est-à-dire le droit du plus fort et l'écrasement du plus faible. »

Et dans cette conflagration d'intérêts d'où le faible doit sortir meurtri, maintenant que faut-il faire? Faut-il chercher à vivifier la faiblesse et à contenir la force pour prévenir les abus et l'oppression, et obtenir ainsi une tranquille et naturelle répartition des profits et une prévoyante distribution de la justice ou faut-il seulement réparer l'injustice une fois qu'elle est commise, qu'elle apparaît dans sa réalité ?

Il vaut mille fois mieux prévenir que réparer. On évite ainsi un trouble social et une difficulté d'application ; car il est presque impossible de distinguer en chaque cas particulier où viennent se rencontrer et se combiner mille influences différentes si l'ouvrier a été réellement libre, s'il a contracté en pleine indépendance et avec une complète lucidité, s'il a ou non accepté entièrement les clauses et les suites de ces clauses, si ces stipulations occasionnent une lésion, si cette lésion est suffisante ou non pour la rescision du contrat. La rescision d'un contrat est d'ailleurs en soi toujours désastreuse et la menace perpétuelle d'une perturbation possible dans le maintien des conventions est trop contraire aux intérêts réciproques pour qu'elle ne doive pas être écartée autant que possible.

De notre dissertation, nous déduirons avec sûreté que :

1° le patron a pour lui la direction et l'autorité;

2° l'ouvrier doit être considéré dans sa dignité d'homme et de chrétien ;

3° l'ouvrier doit voir assurer autant que possible sa liberté de contractant.

Or trouve-t-on que ces grands principes, que ces vérités indiscutables sont suffisamment sauvegardés et sont à l'abri des assauts continuels que leur livrent les perturbations industrielles?

Qu'on le veuille ou non, le contrat de travail devient le centre des préoccupations universelles et l'on serait coupable de tarder à légiférer en cette matière sous l'égide des considérations générales que nous venons de développer. Car on ne prétendra pas que tout soit pour le mieux dans le régime industriel, que les relations du travail et du capital soient imbues d'un esprit de charité et de tolérance réciproque, que les maîtres soient tous de vrais pères s'écartant avec soin de l'exploitation des forces ouvrières et que les travailleurs

soient profondément pénétrés des devoirs de fidélité et de soumission qui leur sont imposés par la nature même du contrat.

2. Il importe donc de combler les lacunes des législations sous ce rapport.

La grande Enquête du Travail en Belgique a démontré que dans la généralité des cas, on ne trouve pas de contrat (Rép. au Questionnaire, nos 1999, 2005, 2006, 2008, etc.).

Les études faites dans notre Ire Partie ont dévoilé le mutisme de la législation et les incertitudes de la doctrine.

Dans l'état actuel du salariat, on ne peut dire que les coutumes sont là, qu'elles sont claires et précises et que l'ouvrier y recourra. Le travailleur est à la merci de son maître qui est parfois très bon, parfois très mauvais. La législation ne gênera pas le premier; elle sera très utile contre le second car elle servira d'avertissement, de sauvegarde et d'appui. En effet, le maître qui se saura en contradiction avec un texte s'arrêtera souvent en mauvais chemin. Ainsi l'ouvrier sera protégé. Car souvent il supporte tout, il n'ose élever une réclamation même quand il sait le bon droit de son côté parce qu'accepter tout ce qu'impose le donneur d'ouvrage est pour l'ouvrier la condition sine qua non de son gain et de son existence. C'est comme on l'a dit d'une manière caractéristique la lutte d'un estomac contre un sac d'or. Et en fait l'ouvrier n'ose réclamer ni contre des payements tardifs, ni contre des applications d'amendes, ni même contre les abus du truck'system qui se perpétuent malgré la loi ainsi que par exemple l'ont encore affirmé à Liége (29 janvier 1894) patrons et ouvriers de l'armurerie. Si la loi agit si lentement, que dire des coutumes qui souvent n'ont pas eu lieu de se former? En outre, si l'ouvrier sait qu'il a pour lui un texte précis de loi, que par le fait même il possède sans doute aucun, l'appui de l'équité, de la justice, des législateurs, de l'opinion publique, il se trouvera singulièrement fortifié.

Le contrat de travail, comme tous les autres, offre matière à contestations. Tantôt c'est le patron qui outrepasse son droit, veut imposer quelque solution injuste, se soustrait à l'exécution du contrat et tantôt c'est l'ouvrier qui élève quelque réclamation exagérée, prétend être traité comme il l'était ailleurs, exige quelque chose en

dehors des clauses convenues. Faut-il laisser tout cela dans le chaos ou faut-il s'en rapporter à des coutumes indécises et variables? Les contestations doivent être écartées autant que possible par la législation prévoyante qui établit nettement les droits et les devoirs de chacun.

Un des Rapports sur les conditions du travail en Allemagne donnait des chiffres qui dénoncent les clauses les plus sujettes à difficultés entre employeurs et employés. Pour le district de Brême, voici les proportions :

	Nombre total	MOTIFS DES DIFFÉRENDS			
		Salaires arriérés	Inobservation du délai de congé	Conditions de travail	Raisons diverses
1886	236	64	136	14	22
1887	235	79	79	25	25
1888	310	76	76	25	29
1889	427	123	123	24	46

A Nuremberg dans 50 % des cas, la non-observation du délai de congé est la source du conflit et dans 30 % le payement du salaire.

La législation en statuant sur les cas les plus fréquents, en indiquant des solutions rationnelles et équitables ne remplit-elle pas son office naturel, ne traite-t-elle pas les ouvriers comme elle a traité les autres contractants?

Les questions de congé sont spécialement un coin obscur, un nid de procès. Pour ne citer qu'un exemple pris dans le relevé des conflits de 1888 examinés par l'inspecteur du district de Reichenberg, en Bohême, sur un total de 1040 on en compte 320 pour renvoi sans dénonciation préalable. En Belgique, les procès à l'occasion de grève sans délai de congé ont surgi à diverses reprises.

Et à ce sujet, nous ajoutons que la loi protègera le patron. Les ouvriers, non prévenus, s'imaginent ainsi pouvoir se mettre en grève sans le préavis accoutumé parce que selon eux la puissance de la grève résulte souvent de ce qu'elle surprend le patron. Un texte de loi mieux que des décisions de jurisprudence avertira les travailleurs de ce que la justice requiert. Cependant ici encore on n'obtient pas

toujours le plein effet de prime abord. Loin cependant que l'exemple que nous allons citer détruise la nécessité de l'intervention légale, il la prouve encore, car quelle autre mesure d'avertissement adopter que la loi? Un inspecteur suisse remarquait en 1887 qu'à l'origine des premières grèves les prescriptions de la loi sur les fabriques n'ont pas toujours été fidèlement observées, que les ouvriers méconnaissaient l'obligation légale de tenir compte du délai d'avertissement ou de terminer leur ouvrage avant d'abandonner la fabrique.

Sur cette nécessité d'observer un délai de congé, on peut encore remarquer qui ni le libre accord des deux parties, ni la coutume ne sont toujours assez satisfaisants pour se passer de la loi. En effet, la même Enquête belge du Travail déjà citée rapporte que dans différentes fabriques, on a repoussé tout délai et admis que patrons et ouvriers se remercieraient réciproquement avec la plus grande liberté, sans aucune forme, sans aucun délai. (V. Rép. au Questionnaire n° 2008, 2009, 2012, 2014, 2015, 2016, etc...). Or, le législateur n'a-t-il pas le droit d'examiner si pareille convention est admissible, si elle ne trouble pas le régime industriel, si elle n'aboutit pas directement à détruire le contrat de travail, et si ce ne serait pas le cas de dire [1] : « L'engagement contracté sous le régime de la loi est un engagement réciproque ; il lie les deux parties, le patron et l'ouvrier, à l'observation du délai d'avertissement; par conséquent personne ne peut s'arroger le droit de décréter, en vertu de quel principe ou de quelle autorité que ce soit, l'abandon d'une fabrique par les ouvriers qu'elle occupe, avant que le contrat de leur engagement ne fut expiré ».

Une objection se dressera peut-être ici à l'esprit de quelques lecteurs, très méfiants quand on réclame l'intervention de la loi.

Agir ainsi n'est-ce pas donner l'éveil à de nombreux conflits? multiplier les causes de discorde entre les deux contractants?

Il est incontestable que les difficultés existent en grand nombre et se manifestent devant la juridiction peu publique des prud'hommes.

M. Julien Weiler, ingénieur aux charbonnages de Mariemont et

[1]) R. insp. Suisse 1886-7, pp. 55-6.

Voir également Le Play, Organisation du Travail § 20, Permanence des engagements réciproques du patron et de l'ouvrier.

Bascoup et l'apôtre de la conciliation en Belgique, montra dans un discours très serré au Congrès d'Anvers (1894) la tendance autoritaire des chefs d'industrie et entr'autres déclara : « Enfin, et c'est chose triste à dire, il est bien rare qu'il comparaisse devant ces tribunaux industriels, un ouvrier qui soit encore au service du patron qu'il actionné ; c'est-à-dire que son recours à la justice ne se produit que *lorsqu'il n'a plus rien à perdre*. Cette crainte de représailles ou de mauvais vouloir est même si vive que ce n'est pas sans grandes difficultés que dans certaines industries, celle de la houille par exemple, les ouvriers arrivent à trouver des candidats aux fonctions de conseillers ». Les contestations existent donc plus nombreuses qu'on ne croit, ou dévoilées ou cachées.

Si la législation est bien faite, claire et honnête, elle fera disparaître la douleur sourde des opprimés. Elle leur donnera le sentiment de leur dignité. Elle les empêchera de souffrir en silence ou d'accuser à tort. Tous les observateurs impartiaux sont unanimes à déclarer qu'une détermination claire et précise des rapports réciproques évite les difficultés et contribue à la paix sociale. Nous renvoyons le lecteur aux appréciations des inspecteurs suisses et autrichiens, des législateurs allemands et particulièrement du Dr Hitze, appréciations que nous avons eu l'occasion de reproduire en traitant dans la IIe partie du Règlement de travail ou de fabrique.

D'ailleurs une législation sur la matière va dans tous les pays d'accord avec l'organisation d'une juridiction appropriée dont on ne peut méconnaître les bons effets : « Où existent des tribunaux de prud'hommes, ces causes de conflits sont expédiées rapidement avec autant de prudence que d'équité » [1]).

Nous n'avons pas la prétention d'examiner toutes les clauses du contrat de travail. La tâche est immense si on veut l'accomplir avec quelque science. Nous limiterons nos recherches aux deux questions suivantes : 1. *La détermination du salaire*. 2. *Le règlement d'atelier*.

En fait, on verra que le règlement de travail comprend tout le contrat de travail à l'exclusion souvent de la fixation du salaire qui s'établit d'ouvrier à ouvrier ou du moins de catégorie à catégorie.

[1]) R. insp. Suisse 1888-89, p. 77.

La détermination du salaire, opération délicate, semble en outre requérir aujourd'hui une forme nouvelle qui est apparue avec la formation des syndicats et des unions ouvrières.

3. Dans quel esprit faut-il se mettre à l'œuvre? quel idéal faut-il chercher à atteindre?

Nous croyons à l'évolution sociale, à une répartition plus complète des biens terrestres, à une élévation de la situation ouvrière, à une part de plus en plus grande pour les travailleurs dans les décisions à prendre relativement au contrat de salaire, à des formes nouvelles du monde économique telles que le régime représentatif dans le contrat de travail et l'organisation corporative.

Mais nous croyons aussi que les rénovations radicales doivent être préparées par les mœurs et facilitées par une transformation morale de l'ouvrier. Tant que la justice ne souffre pas violence, il incombe aux pouvoirs de ménager les transitions tout en ayant l'œil toujours fixé sur le but à atteindre, c'est-à-dire sur l'amélioration physique, morale et intellectuelle du plus grand nombre.

Or si, pour réaliser la justice d'une certaine manière, on voulait accorder du coup aux ouvriers une égalité complète avec le patron sur toutes les questions du contrat de travail, égalité qui semble en théorie entraîner une juste distribution des choses puisqu'il n'y a nulle prédominance d'un contractant sur l'autre, on susciterait de la part des chefs d'industrie une résistance à outrance car ceux-ci sacrifieraient plutôt leur intérêt que le principe d'autonomie et d'autorité; et d'autre part, on détruirait une convention dont la nature n'est nullement condamnable.

Il vaut mieux, à notre sens, respecter un ordre de choses qui n'est pas en soi répréhensible, qui est entré profondément dans les mœurs, et parallèlement prévenir et réprimer les abus. Entretemps, sans secousse, aidés même par cette protection, les ouvriers pourront s'ouvrir les voies à une ascension nouvelle.

Un réformateur français qui a jeté les bases d'une réorganisation corporative notait prudemment qu'une telle loi succédant à un état de désorganisation absolue ne saurait établir une réorganisation complète mais seulement y acheminer, en partant de l'état actuel, d'une

manière plus pratique qu'intégrale, et qu'il fallait, selon un mot connu « laisser quelque chose à faire à nos neveux ». Il insistait encore et faisait remarquer que ces dispositions transitoires sont excessivement délicates « car il n'est guère de matière où il soit plus funeste de provoquer un trouble social et où ce soit en même temps plus difficile à éviter par suite des réactions infinies qui se produisent dans le monde du travail entre les facteurs de la production ». Et précisant la conduite à tenir par le législateur, il spécifiait que la préoccupation principale devait être de déterminer la mesure dans laquelle l'administration publique devra être appelée à suppléer provisoirement à l'existence des corps professionnels sur lesquels repose toute l'économie du système, de manière à ne pas laisser se prolonger un état de malaise souvent aigu pour les classes industrielles, et en même temps à ne pas y étouffer les initiatives qui peuvent seules la doter d'une organisation suffisante.

C'est dans cet esprit que nous avons intitulé notre 3me partie : Législation de Demain et non Législation de l'Avenir.

TITRE II

Tarif minimum de salaire

SOMMAIRE : 1. Rôle important de l'ouvrier dans la fixation du salaire. — 2. Tendance nouvelle des ouvriers. — 3. Applications infructueuses. — 4. Applications durables. — 5. Referendum. — 6. Conclusion.

1. Le salaire est l'élément du contrat de travail qui surgit et efface momentanément tous les autres, tant qu'il n'a pas été pris de décision définitive à son égard. On serait même tenté, à première vue, de dire que le salaire absorbe toutes les stipulations de l'engagement ; mais ce serait oublier qu'à côté de la question de rétribution il y en a beaucoup d'autres et de très importantes.

Toutefois le salaire offre cette prééminence indiscutable de donner son caractère au contrat. Aussi appelle-t-on souvent le contrat de travail du nom de contrat de salaire. Au moment où l'ouvrier stipule sa rémunération il déclare quel genre de contrat il veut conclure ; s'il veut un contrat de société ou un contrat de louage, s'il veut un salaire ou une part dans les bénéfices.

Actuellement il ne demande et on ne lui offre qu'un salaire.

Au moment où il propose ou accepte ainsi le pacte du salaire, il se présente vis-à-vis de l'employeur comme un cocontractant traitant d'égal à égal.

Dès que le pacte du salaire est conclu, comme ce pacte comporte la subordination de l'ouvrier, l'ouvrier pour l'accomplissement de sa tâche et certaines conditions du travail se soumettra à la décision de l'employeur qui a le devoir et le droit de direction.

Mais à l'origine, au moment où les deux intéressés, l'industriel et l'ouvrier, se rencontrent, ils traitent sur un pied d'égalité complète et c'est seulement après la conclusion première, principale et sommaire du contrat que les rapports d'égalité sont renversés.

Au seuil de la rencontre, le donneur d'ouvrage et le preneur d'ouvrage discutent égalitairement la rémunération du travail qui sera le salaire et le taux de cette espèce admise de rétribution, comme on a conclu par consentement mutuel et libre de la besogne à faire.

On ne peut contester cette égalité absolue et persistante quant à la détermination du chiffre de la rémunération. Mais on contestera peut-être que l'ouvrier soit dépossédé de cette parité quand il s'agit des clauses secondaires du louage; et en fait l'ouvrier jouit incontestablement de la faculté de se refuser à conclure un pacte qui contient une clause si minime soit-elle dont il ne veut pas. Il possède ici une indépendance matérielle, physique, qui lui permet de repousser tout le contrat dont une stipulation le blesse ou ne lui convient pas. Mais si personne ne songe à priver l'ouvrier de cette liberté naturelle, pas plus que de la faculté nécessaire et contractuelle de discuter le taux du salaire, on ne doit pas d'un autre côté contester la nature du salariat qui avec son caractère décrié possède cependant des éléments avantageux pour l'ouvrier à qui il procure sans risque un salaire assuré, non sujet aux pertes industrielles; on ne doit pas contester que l'ouvrier en échange de ces avantages est astreint à promettre obéissance et soumission et à laisser au patron, au chef qui assume les risques, tout le soin d'ordonnancer le travail, la discipline, le droit de se réserver la direction dans la marche des affaires, sous la condition, bien entendu, de ne pas atteindre et blesser la dignité du travailleur, condition dont le respect sera garanti par une intervention secondaire de l'ouvrier lui-même, par le contrôle administratif ou les prohibitions législatives de l'Etat.

Ne trouve-t-on pas ici l'occasion propice d'appliquer les belles pensées morales de M. Prins, émises dans son livre sur l'Organisation

DE LA LIBERTÉ ET LE DEVOIR SOCIAL où il est écrit [1]) : « Dans le contrat de travail, il y a (ce que l'on ne rencontre pas dans les autres contrats de vente ou d'achat) des devoirs moraux réciproques. Il ne suffit pas que chacun ne songe qu'à son intérêt personnel immédiat. Chacun doit songer à l'intérêt d'autrui. Chacun doit faire un certain sacrifice de son avantage présent pour mieux assurer l'avantage futur de tous ».

Mais c'est aussi ici le lieu de rappeler, pour démontrer que non-seulement la nature même des choses demande l'intervention de l'ouvrier sur un pied d'égalité avec le patron pour la détermination du salaire mais que la paix sociale réclame elle-même cette parité dans la discussion, les constatations de Le Play lorsque dans l'ORGANISATION DU TRAVAIL il indique les six pratiques qui selon lui amènent et conservent la prospérité industrielle et qu'il étudie comme deuxième pratique : *l'entente complète touchant la fixation du salaire* [2]) : « L'entente continuelle du patron et de l'ouvrier, en ce qui touche la fixation du salaire, a pour symptôme l'absence de tout débat irritant. Elle démontre l'excellence de leurs rapports en constatant que ceux-ci sont à l'épreuve de la difficulté qui est, dans l'occident, la principale source de l'antagonisme. Elle témoigne également d'un état général de bien-être, qui dispose l'ouvrier à se contenter de sa situation, et qui permet au patron d'accorder ce qui est nécessaire à la subsistance des familles. Elle prouve enfin qu'un besoin commun de stabilité domine les intérêts contradictoires que met en présence la fixation du salaire ».

Il faut donc que par les mœurs on en arrive à produire et maintenir cette entente complète quant au salaire entre le maître et l'ouvrier. Le rapprochement du patron et du travailleur amène naturellement ce résultat.

Relativement à la détermination du salaire, nous ne discuterons pas s'il convient de reconnaître ici une question de justice commutative ou de justice distributive ; si le salaire sera ou non familial; nous renvoyons à notre opuscule DU SALAIRE pour la discussion de ces difficultés. C'est une étude de faits que nous voulons ici poursuivre.

[1]) P. 114.
[2]) P. 148.

2. Depuis un certain temps, les revendications ouvrières ont pris une tendance particulière que nous mettrons en lumière. L'analyse de cette tendance nouvelle formera le premier stade de notre route.

Il y a là une orientation capitale, un fait économique important.

Nous voulons par quelques exemples prouver cette direction essentielle que prend le monde ouvrier. Nous choisirons les exemples les plus variés et les plus récents. Les grèves d'abord viendront affirmer cette aspiration instinctive, les grèves avec leur cortège de souffrances, de misères et de privations, avec ce caractère de revendication douloureuse, consacreront la volonté ferme du peuple travailleur. Puis nous montrerons que ce fut proclamé, dans le calme, après des études profondes et des délibérations d'associations ouvrières et des congrès importants. Nous relaterons enfin des propositions de loi déposées devant les corps législatifs.

I. GRÈVES.

A *Verviers.*

Plusieurs grèves de tarif se sont produites dans cette ville. Nous ne ferons que l'historique de la dernière.

En 1895 (avril, mai) on vit la suspension générale du travail des rattacheurs qui réclamaient que dans toutes les fabriques il leur soit garanti un salaire de 2 fr. 50 par jour. Le métier est devenu plus rude par suite de l'introduction des machines anglaises, et il s'exerce en outre non plus par des adolescents mais par des adultes ou des pères de famille depuis ce changement et depuis l'application de la loi de 1889. Plusieurs patrons paient déjà ce salaire de 2 fr. 50 et au-delà. D'autre part les objections de la concurrence étrangère et des droits d'entrée surtout dans une industrie toute d'exportation, le danger de garantir un salaire dans un travail à la journée et non à la tâche, servent de retranchement aux patrons. La statistique suivante des industriels était aussi défavorable aux revendications des ouvriers.

MOYENNE DES SALAIRES

A	FILEURS	RATTACHEURS	DROUSSEURS ET DROUSSEUSES	HEURES DE TRAVAIL PAR SEMAINE
Aix-la-Chapelle	M. 17,50 = fr. 21,85	M. 7,30 = fr. 9,10	M. 8,60 = fr. 10,75	
Rheydt	» 16,00 = » 20.00	» 9,60 = » 12,00	» 13,50 = » 16,85	
Elberfeld et envirs	» 19,80 = » 24,75	» 7.90 = » 9,85	» 12,50 = » 15,75	64 à 66
Lennep	» 16,50 = » 20,60	» 7,90 = » 9,85	» 11,20 = » 14 »	
Dessau	» 30,00 = » 37,50	» 7,20 = » 9 00	» 10,80 = » 13,50	
Reichenbach(Saxe)	» 19,50 = » 24,35	» 8,70 = » 10,85	» 11,10 = » 13,85	
Brünn			Fls 5,70 = » 11,65	62 1/2
Rochdale (Anglet.)	Shs 25 = » 31,25	Shs 8/6 = » 10,65	Shs 13/6 = » 16,90	56 1/2
Verviers	24—	12—	» 20,—	66

Cependant un filateur, M. Joseph Deru, prit fait et cause pour les rattacheurs et publia la lettre suivante :

« S'il ne vous manque que l'avis d'un filateur non syndiqué sur la grève des rattacheurs pour être heureux, soyez-le. Il est sage de prêter l'oreille au son de toutes les cloches; c'est même, à ce jour, le meilleur moyen encore de distinguer celles qui résonnent faux et rompent l'harmonie qui devrait régner entre toutes.

Des rattacheurs trouvant *la plupart des patrons de plus en plus enclins à rogner leurs salaires*, se sont émus de cette tendance et en sont venus à se demander si — du train dont vont les choses — on n'allait pas bientôt exiger d'eux un travail gratuit. Certes, il y a limite à tout, mais chacun sait par expérience que le premier pas fait, le second lui succède facilement, de même que le troisième au second. Or, en fait de salaire, tout industriel est *forcément* mouton de Panurge. Si mon concurrent en filés ne paie qu'une journée de....., il ne me reste d'autre alternative que de lui céder la place en cessant mon industrie, ou de réduire le salaire de mes ouvriers au même taux que lui.

Les ouvriers qui aujourd'hui se réunissent fréquemment pour discuter leurs intérêts communs, ont parfaitement saisi l'importance de la question.

« Ou — se sont-ils dit — nous allons obtenir que les patrons qui

» ont poussé à l'abaissement des salaires et en sont arrivés à ne plus » payer que des prix dérisoires, s'engagent à garantir un minimum » de 2 fr. 50; ou les patrons qui, jusqu'à ce jour, n'ont cessé de » payer cette journée, vont les imiter, à moins qu'ils ne préfèrent » disparaître ».

Et, là-dessus, les rattacheurs sont partis en grève, certains qu'ils rendaient ainsi service aux patrons qui, jusque maintenant, se sont refusés à faire concurrence à leurs confrères sur le dos des ouvriers, en même temps qu'ils rendaient service aux ouvriers ne touchant plus qu'un salaire de famine et, par ricochet, aussi aux ouvriers plus heureux gagnant encore une journée raisonnable, mais qui bientôt allait inévitablement être réduite sans leur intervention.

Peut-être mes confrères syndiqués me répliqueront-ils qu'il existe d'autres concurrents que ceux de la place et que les filateurs d'Angleterre, d'Allemagne, d'Autriche, etc. (je laisse de côté les filateurs des pays gratifiés de droits d'entrée prohibitifs), sont outillés aussi bien que les filateurs verviétois et travaillent dans des conditions pour le moins aussi avantageuses.

C'est possible et même probable; seulement, depuis vingt ans que je suis dans la filature, j'attends encore qu'un agent étranger m'arrive dire : « Un tel filateur d'Angleterre, d'Allemagne ou d'ailleurs, offre une marchandise identiquement analogue à la vôtre, *tant ou tant* en-dessous de votre prix ».

Jamais encore ce fait ne m'est arrivé.

Lorsqu'un agent me parle d'un filateur qui vend à un prix inférieur au mien, c'est toujours d'une filature de Verviers ou des environs qu'il s'agit.

J'ai pris là-dessus l'avis de plusieurs de mes confrères de la ville, tous ont convenu qu'ils se trouvaient dans le même cas. Des exceptions, il peut y en avoir, il y en a certainement, mais elles sont rares et ne peuvent, partant, que confirmer la règle. »

Pour l'établissement du minimum de salaire voici le système que le même industriel préconisait afin d'éviter l'expulsion des ouvriers médiocres :

« Le prix de 2 fr. 50 pour la journée pleine, c'est-à-dire pour travailler de 6 heures du matin à 7 heures du soir, n'est pas exagéré,

selon moi. Il peut être accepté comme base, mais il reste à savoir s'il est dans l'intérêt des ouvriers *médiocres* que l'industriel entre dans cette voie.

Là-dessus, les hommes les mieux intentionnés en faveur de la classe ouvrière diffèrent d'opinion. Cette question a été agitée au *Congrès sur la réglementation du travail* qui s'est tenu en 1894 à Anvers. On a cité des exemples, la plupart défavorables à l'idée, entre autres celui des ouvriers des docks de Londres.

A la suite d'une grève, ceux-ci avaient obtenu des patrons la garantie d'un minimum de salaire de *tant* par heure ; mais au bout de quelques semaines, on put constater qu'il n'y avait plus d'occupés que les *ouvriers de choix* et que, par conséquent, les mauvais ouvriers et le grand nombre des ouvriers médiocres battaient le pavé, cherchant en vain, de porte en porte, leur travail quotidien. Leur situation, par le fait de la fixation d'un minimum de salaire, s'était donc aggravée au lieu de s'améliorer comme ils l'avaient espéré ; seuls les bons ouvriers avaient profité de l'innovation.

Cependant les ouvriers de troisième et de quatrième ordre doivent pouvoir manger de quoi vivre, à moins que les bons ouvriers ne s'entendent avec les patrons pour leur faire des rentes ; mais ni les uns ni les autres n'y souscriront, je suppose.

J'estime pourtant qu'il y a moyen de donner, jusqu'à un certain point, satisfaction aux ouvriers.

Suivez mon raisonnement, je vous prie.

Tels rattacheurs atteignaient en travaillant *telle quantité* une moyenne de 1 fr., de 1 fr. 50, de 2 fr., de 2 fr. 25 par jour, lorsque ci-devant ils gagnaient *tant* par millier de mètres ou par centaine d'écheveaux ; de combien doit être majoré le tarif par millier de mètres ou par centaine d'écheveaux sur *cette même quantité*, pour que les ouvriers arrivent en travaillant le même nombre d'heures à se faire une journée de 2 fr. 50 ?

La difficulté serait de choisir, parmi les travailleurs, pour l'ordonnance du barême des prix, les ouvriers-types dont le travail devra servir de base pour l'établissement de l'échelle des salaires.

Ce ne devrait être naturellement ni le meilleur, ni le plus mauvais, mais le *bon ouvrier* tout simplement.

Je pense que l'entente ne sera pas difficile à ce sujet, si patrons et ouvriers sont bien intentionnés et ne s'abaissent pas à vouloir jouer au plus fin. On pourrait d'ailleurs établir dans chaque établissement un Conseil d'Usine, et y avoir recours en cas de désaccord.

Grâce à la manière précitée de procéder, les bons ouvriers (c'est-à-dire les ouvriers-types dont il est question plus haut) se feraient des journées minimum de 2 fr. 50, et les ouvriers d'élite (il s'en trouve partout) gagneraient de 2 fr. 50 à 3 fr., tandis que les ouvriers médiocres n'atteindraient pas le minimum et devraient se contenter d'un salaire proportionné à leur capacité et à leur force ou changer de métier ».

Ces aperçus prouveront combien la question est complexe et délicate. En fait elle ne fut pas résolue. Tous les pourparlers échouèrent et finalement les ouvriers reprirent le travail sur l'assurance donnée par les patrons qu'on examinerait les réclamations avec équité et qu'on y ferait droit dans la mesure du possible.

A Renaix et à Gand.

En mars 1895, à la suite d'un incident personnel, une grève qui devait bientôt devenir sanglante éclata à la fabrique de tissus A. Rosier & Cie, de Renaix. Presque tous les tisserands de la ville abandonnèrent également l'ouvrage et réclamèrent l'adoption d'un tarif uniforme. En effet, la plus grande dissemblance existait de fabrique à fabrique dans les prix des mêmes tissus, dissemblance qui ne se comprend guère et offre le danger d'entretenir l'incertitude dans la rémunération et de conduire à une diminution de salaire.

Plusieurs patrons adoptèrent sur le champ le tarif proposé; tels MM. Cambier, Dopchie. Les patrons du Conseil de l'Industrie réunis le 31 mars acceptèrent de même, sauf quelques légères modifications, le tarif uniforme.

Entraînés sans doute par ces exemples, les ouvriers-cordonniers de la même ville élaborèrent un tarif à soumettre aux fabricants de chaussures qui pour la plupart ne firent pas difficulté de l'admettre.

Actuellement, en novembre 1895, la grève des typographes de Gand s'est faite au fond sur la question d'un tarif minimum uniforme fixant pour le travail à la pièce un salaire d'un franc le mille cadratins (des

caractères ordinaires, de 7 à 12 points), avec suppléments pour les caractères plus grands ou plus petits, pour la composition irrégulière ou en langue étrangère et fixant pour le travail à la journée un salaire de 4 francs pour dix heures avec supplément de 10 ou de 20 centimes pour chaque heure de surtravail, selon qu'il s'agit de surtravail de jour ou de nuit.

Le 8 novembre, dans une réunion mixte composée de patrons et d'ouvriers, aux questions des premiers les seconds répondirent comme suit :

« D. — Pourquoi les ouvriers se sont-ils mis en grève avant que les pourparlers fussent engagés?

R. — Parce que les ouvriers considéraient le moment propice vu la proximité des élections et des fêtes.

Ensuite pour faire pression sur les hommes politiques.

D. — Pourquoi a-t-on fait une différence entre certains ateliers?

R. — Premièrement parce que nous acceptons toutes les bonnes raisons qui nous sont données par les patrons, et que certains acceptent le tarif à peu d'exceptions près. Certains ateliers où nous n'avions pas d'influence ont été laisés tranquilles.

Les ouvriers déclarent n'accepter aucune responsabilité quant à ce qui se trouve mentionné dans les journaux, même le *Volk*. Nous ne reconnaissons que notre organe syndical de Bruxelles.

D. — Quel est le principe du tarif?

R. — Nous demandons un salaire uniforme pour tous les compagnons.

D. — Qu'entendez-vous par compagnons?

R. — Ceux qui accomplissent tout l'ouvrage qui leur est donné sont des compagnons.

Objection. — Les ouvriers qui changent de ville trouvent difficilement à se placer.

Réponse des patrons. — Cela provient de ce que leur salaire est supérieur au minimum payé en ville.

D. — Qu'entendez-vous par demi-compagnons?

R. — Cela nous le laissons aux patrons; ceux qui croient ne pas gagner un salaire suffisant se déplaceront.

D. — Qu'est-ce qu'un apprenti?

R. — Même réponse.

D. — Sur quoi se base la proportion d'un demi-compagnon et d'un apprenti par cinq compagnons?

R. — Sur l'expérience faite à Bruxelles; à Bruxelles cela a été appliqué et l'on est satisfait.

Un atelier nous a proposé trois demi-compagnons et un apprenti; comme transition cela peut être accepté.

C'est une concession que nous ferons aux ateliers où le travail a été continué.

D. — Pourquoi les ouvriers n'ont-ils pas accepté des mesures transitoires avant de se mettre en grève?

Pourquoi n'a-t-on pas donné de préavis?

R. — L'historique du mouvement suffit à cette demande.

Observation. — Le *Bond* emploie des moyens illégaux quand il décrète une grève sans préavis; en accepte-t-il la responsabilité?

R. — Oui.

Il se peut que cette mesure soit illégale. Pour certains ateliers cependant les circonstances nous ont forcé à agir de la sorte.

D. — Quelle est la demande définitive des ouvriers?

En 1884 le minimum comportait de 2,50 à 3 francs, en 1889 la demande était de fr. 3,50.

A présent on demande 4 francs.

R. — Oui, le *Bond* tient à 4 francs et demande une réponse des patrons.

D. — Accepte-t-on la clause que les ouvriers si bien que les patrons n'ont pas le droit de faire de distinction entre les syndiqués et les non syndiqués?

R. — A ce sujet nous devons consulter le syndicat. »

La grève se termina par la rentrée des ouvriers avec quelques relèvements des anciens salaires.

Dans les carrières belges.

Le désir d'un tarif régional fut dépassé par la tentative d'un tarif national.

En 1895, la Fédération nationale [1]) des ouvriers marbriers, sculp-

[1]) Voir Annales Parlementaires. Séance de la Chambre du 12 juillet 1895. Interpellation de M. Schinler relative à une réunion de patrons et d'ouvriers

teurs et mouleurs et tailleurs de pierres, voulut obtenir pour la Belgique tout entière un tarif général de main d'œuvre dans l'industrie de la pierre. Les sections compétentes des Conseils de l'industrie et du travail furent consultées. Basècles, Dinant et Tournai, c'est-à-dire trois conseils sur cinq, rejetèrent la proposition comme impraticable à cause de la variété des carrières, des pierres, des conditions d'exploitation.

La question fut ensuite posée d'une manière plus restreinte par M. le Ministre Nyssens et limitée à l'industrie du petit granit, en laissant de côté les carrières de pierre calcaire. Le 30 juin, les conseils compétents votèrent les conclusions suivantes :

« Le Conseil, à l'unanimité, subordonne cette modification de tarif à la condition expresse que, dans toutes les adjudications publiques, une plus-value serait prévue dans les cahiers des charges, plus-value représentant la différence entre le calcaire et le petit granit et en faveur de celui-ci. Il déclare en outre que ce serait pour l'industrie du petit granit le seul moyen de pouvoir arriver à un tarif uniforme. »

La finale même prouve que l'adoption n'est pas du tout impossible en soi.

Dans l'industrie diamantaire internationale.

La tendance se porta plus loin encore.

On se souvient que fin 1894 les patrons d'Amsterdam ayant accepté le nouveau tarif proposé par les ouvriers, afin d'éviter la concurrence étrangère il y eut des tentatives pour obtenir qu'à Anvers on élevât proportionnellement le tarif.

II. CONGRÈS OUVRIERS

Nous renonçons à faire la nomenclature entière des vœux formulés de toutes parts en faveur du tarif minimum. Mais nous relevons que cette mesure fut admise, prônée et proclamée par des assemblées des moins démagogiques, notamment par l'Union Démocratique chrétienne de Liège où elle trouve en Belgique, sinon son berceau du moins son retranchement imprenable.

de l'industrie du petit granit et réponse de M. Nyssens, ministre de l'industrie et du travail.

Le Congrès de la Ligue Démocratique belge, tenu en septembre 1895 à Gand, sous la présidence d'un évêque, adoptait sans opposition le vœu suivant pour l'industrie textile :

« Vu la concurrence que se font entre eux les industriels d'une même région et qui porte sur les salaires des ouvriers ;

» Attendu que cette concurrence a pour conséquence nécessaire de faire baisser les salaires, dans une même région, au tarif le plus bas de cette région ;

» Attendu que cette concurrence est particulièrement excitée par le déplacement des établissements industriels des villes vers la campagne ;

» Attendu que pareille situation offre de grands désavantages pour les patrons et les ouvriers ;

» Attendu que cette question a reçu une excellente solution en Angleterre ; qu'entre autres un tarif général de tissage, « le tarif de Blackburn », est appliqué à Manchester et dans toute la région du Lancashire, où l'on compte plus de 70.000 ouvriers cotonniers ;

» Attendu qu'il n'existe pas de raison pour ne pas payer, dans les établissements industriels d'une région, le même salaire pour le même travail ;

» Le Congrès émet le vœu :

» 1° Que les unions professionnelles des ouvriers textiles s'efforcent dans chaque région, d'obtenir des patrons un tarif général pour chaque espèce de travail ;

» 2° Que ce tarif général soit établi de telle manière que tout ouvrier laborieux puisse, sans épuisement de ses forces, y gagner au moins de quoi vivre convenablement ;

» 3° Que ce tarif général soit établi par les conseils de l'industrie et du travail de la région, sections des textiles, convoquées en assemblée générale, et dont la décision aura force de loi, sauf appel au Conseil supérieur du Travail, qui interviendra comme arbitre. »

Un autre Congrès ouvrier, très récent, tenu dans un pays peu enclin aux exagérations de l'interventionnisme, nous avons nommé l'Espagne, adoptait une résolution identique.

III. PROJETS DE LOI

Parmi les mouvements indicateurs de la tendance nouvelle nous relevons une proposition (rejetée par 129 voix contre 29) de fixer un minimum de salaire de 2 francs par jour, dans la loi zuriçoise qui fut votée sans cette disposition et prit date au 12 août 1894, et particulièrement, en France, une proposition de loi [1]) ayant pour objet la fixation, selon les nécessités de l'existence, d'un minimum de salaire pour les ouvriers et employés, par corps de métier et par département, présentée par M. Pierre Richard, député, mais non encore discutée. Nous donnons le résumé de l'Exposé des motifs :

« En votant le tarif général des douanes, la majorité du Parlement n'a évidemment songé qu'à la sauvegarde de l'agriculture et des industries nationales. Voulant arrêter l'envahissement, de jour en jour plus grand, des marchandises étrangères, elle a cherché, en élevant dans des proportions considérables les droits de douane, à restreindre l'importation, à faciliter l'écoulement des produits du sol français et des ouvrages fabriqués dans les maisons françaises.

Le tarif général des douanes est appliqué depuis quelques jours à peine et déjà les denrées alimentaires, les objets de première nécessité ont augmenté de prix.

Les ouvriers payent tout plus cher et ils ne gagneront pas un centime de plus. On a donc pu dire avec raison qu'en réalité cela équivaut pour eux à un abaissement de salaire.

Le Parlement doit-il donc décréter d'une façon générale l'augmentation des salaires ? Ce serait peut-être équitable ; nous ne le proposerons pas néanmoins, car nous ne nourrissons point l'espoir qu'on y consentirait. Ce que nous demandons énergiquement, ce que nous venons vous proposer, c'est de décider la fixation d'un minimum de salaire.

Nous touchons là, avons-nous dit, à l'une des questions qui, même en dehors des circonstances actuelles, tiennent le plus à cœur aux

[1]) Chambre des Députés. Cinquième législature. Session 1892, n° 1916. Annexe au procès-verbal de la séance du 16 février 1892.

M. Richard a fait à nouveau le dépôt de sa proposition, durant la session de 1894. Voir annexe au procès-verbal de la séance du 20 janvier 1894.

socialistes et, qu'on le remarque bien, à une question qui a reçu déjà une solution pratique en Angleterre et aux Etats-Unis.

En Angleterre, les *Trade's Unions* ont fixé un minimum de salaire pour chaque genre de travail et ont ainsi établi l'uniformité des salaires pour un même métier.

Aux Etats-Unis, même œuvre est accomplie par les corporations d'ouvriers ; un minimum de salaire est fixé par métier selon les attributions et la valeur de chacun.

Il est nécessaire d'assurer à tout travailleur un minimum de salaire.

Ce minimum sera forcément variable suivant les corps de métier et suivant les régions. Tel travailleur qui subvient à ses besoins à la campagne avec 3 francs serait incapable de vivre en ville avec la même somme. Tel métier aussi nécessite plus de frais que tel autre.

Il y aura donc lieu d'établir une échelle des salaires par département et par corps de métier. Et qu'on ne recule pas devant l'énormité du travail : ce sera bien peu de chose en comparaison de l'élaboration du tarif général des douanes. Au surplus, nous ne croyons pas qu'il faille confier cette nouvelle œuvre au Parlement.

De même que les chambres de commerce ont, par leurs rapports, grandement facilité la confection du tarif général des douanes, de même les syndicats professionnels aideront puissamment à la fixation du minimum de salaire que nous réclamons.

Nous avons rappelé tout à l'heure que les *Trade's Unions* en Angleterre et les corporations aux Etats-Unis avaient seules accompli pareille tâche. Nous estimons qu'en France, c'est aux syndicats qu'appartiendra le soin de jeter les bases de la nouvelle législation.

Toutefois, comme les associations syndicales sont encore peu développées dans certaines contrées et que d'autre part, il faut d'abord tenir compte des nécessités de l'existence dans chaque département, nous avons pensé que les conseils généraux auraient seuls qualité pour effectuer la réforme que nous proposons.

En résumé, les syndicats professionnels de chaque département seraient donc appelés à transmettre leurs vœux au conseil général et celui-ci, après en avoir délibéré, fixerait par corps de métier un minimum de salaire, obligatoire et légal pour une période de cinq années. »

La proposition de loi était conçue en ces termes :

Art. 1. — Les ouvriers ou employés des deux sexes, travaillant à l'heure, à la journée, à la semaine, au mois, à l'année ou à la tâche, ont droit à un salaire dont le minimum sera fixé dans les conditions ci-après déterminées.

Art. 2. — Pour chaque corps de métier, dans chaque département, il est établi un minimum de salaire.

Art. 3. — Le conseil général de chaque département fixe pour une durée de cinq années le minimum de salaire afférent aux travailleurs de chaque corps de métier.

Il s'appuie autant que possible, pour cette fixation, sur les rapports et les vœux qui lui sont envoyés à cet effet par les syndicats professionnels du département.

Art. 4. — L'échelle des salaires, comprenant trois catégories distinctes (hommes, femmes et enfants), est calculé dans chaque corps de métier selon le rôle de l'ouvrier ou employé.

Art. 5. — La fixation du minimum de salaire adoptée par les conseils généraux est publiée au *Journal officiel* par les soins du ministère du Commerce et de l'Industrie.

Art. 6. — Toute convention entre patrons ou employeurs et ouvriers ou employés, contraire à l'esprit de la présente loi, est passible d'une amende de cent francs à mille francs.

3. On en vint parfois à la réalisation, sans succès efficace ou définitif. Il importe d'en parler et de rechercher les causes de l'insuccès en quelques espèces.

A Verviers.

En 1893, et ce fut une des plus imposantes manifestations de cette tendance, les tisserands de Verviers se mettaient en grève purement économique, pour obtenir l'adoption d'un tarif uniforme de salaire. La concurrence de nombreux exploitants, et surtout la situation spéciale des façonniers (petits patrons occupant 2, 3, 5 ou 10 ouvriers et faisant travailler sur un nombre proportionnel de métiers qu'ils louent dans une fabrique dont ils utilisent la force motrice) qui doivent courir après les commandes, les solliciter des industriels, avaient

amené une baisse persistante du salaire. Vers 1880 les tissages mécaniques à façon se faisaient payer en moyenne du fabricant 40 à 50 centimes par millier de duites et à l'heure actuelle les prix étaient baissés de moitié. Le salaire des ouvriers devait donc inévitablement diminuer dans les mêmes proportions. De plus les tisserands voyaient leur paie descendre davantage encore par des frais à supporter tels que le nouage (1,20), le collage (1,00) et autres dépenses de fabrique, le prix des réparations de l'étoffe etc.; aussi vit-on parfois, au jour de règlement de compte, le salaire entier absorbé ou dépassé par ces divers prélèvements.

La semaine moyenne du tisserand était descendue à 18 francs dans les grandes fabriques, à 13 francs chez les façonniers.

La grève éclata subitement fin de mai chez un façonnier qui à une demande des ouvriers relative à une augmentation de salaire leur répondit de présenter un tarif; et de proche en proche elle gagna presque tous les établissements sauf les plus importants où le salaire était jugé satisfaisant. Les tisserands de chaque atelier se formèrent en syndicat. Les délégués de tous ces syndicats élaborèrent un tarif uniforme à proposer aux patrons et basé sur le prix minimum de 20 centimes par mille duites (ou coups de navette) avec augmentation proportionnelle suivant les différents genres de travaux ou d'étoffe.

Voici l'échelle complète :

« Art. 1er. — Peignés blancs, au mille de duites, fr. 0.20;
id. au-delà de 16 lames id., fr. 0-21;
id. au-delà de 20 lames id., fr. 0-22;
id. au-delà de 24 lames id., 0-23;
id. au-delà de 28 lames id., fr. 0-24.

Art. 2. — Couleurs : Au mille de duites fr. 0-24;
id. au-delà de 16 lames fr. 0-25;
id. au-delà de 20 lames fr. 0-26;
id. au-delà de 24 lames fr. 0-27;
id. au-delà de 28 lames fr. 0-30.

Art. 3. — Les deux ansouples, 2 centimes en plus.

Art. 4. — Les chaînes, blancs peignés, avec coton ou cardés au même prix que les couleurs.

Art. 5. — Navettes : 1 centime pour la 3e navette, 2 pour la 4e et ainsi de suite.

Art. 6. — En dessous de 3,000 duites au mètre, 1 c. en plus; en dessous de 2,000, 2 c.

Art. 7. — Tout changement de lames, pour une chaîne d'une pièce, sera payé 20 centimes par lame pour la mise à point.

Art. 8. — Abolition du nouage, du collage et des frais de fabrique.

Art. 9. — Nettoyage. — Le fabricant devra prendre 10 heures à ses charges; quand il y aura plus de 15 heures pour le tisserand, il devra être prévenu.

Art. 10. — Les articles cardés seront payés 2 centimes en plus.

Art. 11. — Le tissage des échantillons sera payé à raison de fr. 1,50 par jour. Les chaînes reconnues trop mauvaises ou gâtées à l'ourdissage ou l'encollage seront considérées comme échantillons.

Tout cas imprévu, ajoutait la proposition, sera jugé par le patron, le régleur et quatre membres de l'établissement. »

Les façonniers, propriétaires ou chefs de tissages, possédant chacun plus de dix métiers (les autres n'étaient pas admis), se réunirent de suite au nombre de quatorze, représentant six cents métiers à tisser. De leurs délibérations sortit le tarif suivant que l'on opposa à celui des ouvriers :

« *Blancs*. — Au mille de duites, fr. 0,18;

id. de 16 à 26 lames, fr. 0,19;

id. de 26 à 36 lames, fr. 0,20.

Couleurs. — Moins de 16 lames, fr. 0,22;

id. de 16 à 26 lames, fr. 0,23;

id. de 26 à 36 lames, fr. 0.24.

Le tissage des échantillons sera payé à raison de fr, 3,50 par jour.

Les frais de fabrique et d'encollage sont supprimés.»

Les deux tarifs présentant des différences importantes et la grève prenant toujours plus d'extension, on recourut à l'arbitrage. Les arbitres étaient au nombre de dix, savoir : quatre représentants des ouvriers, deux délégués des fabricants, deux des façonniers, un délégué patron et un arbitre ouvrier. Ces dix membres se réunirent sous la présidence de M. Mullendorf, bourgmestre, sollicité de remplir cette charge.

Les ouvriers firent valoir la misère de leurs salaires. Les patrons opposèrent les nécessités de la concurrence et l'importance des frais

généraux. Cependant après de longues discussions d'ailleurs très courtoises de part et d'autre on admit les conditions provisoires suivantes :

« *Blancs.* — 19 centimes au mille de duites comme minimum jusqu'à 28 lames.

20 centimes de 29 à 32 lames.

21 centimes de 33 à 36 lames.

Couleurs. — 23 centimes au mille de duites jusqu'à 28 lames inclusivement.

Les intermédiaires 24 centimes au mille de duites de 29 à 32 lames.

25 centimes de 33 à 36 lames.

Le collage est aboli.

Un centime en plus pour la 4e navette, 2 centimes pour la 5e et suivant la même progression par navette supplémentaire.

Les peignés, les beiges sont assimilés aux blancs jusqu'à 12 lames.

Les cinq premières heures du nettoyage sont à la charge du patron.

Les frais de nettoyage ne pourront se rapporter qu'aux défauts provenant du tissage proprement dit.

Tissage des échantillons. — Pour blancs 0,35 par 1,000 duites par coupe de 1 à 6 mètres; 0,30 pour les couleurs de 6 à 10 mètres, et montage des laines. »

Malheureusement, quoique l'on fit remarquer de divers côtés combien le tarif transactionnel offrait de garanties, combien il était urgent de se remettre au travail pour éviter et la misère dans les ménages et le trouble dans l'industrie, les ouvriers à une grande majorité rejetèrent la solution proposée.

Les discussions se poursuivirent, les ouvriers réclamant en outre de l'adoption du tarif, la signature du patron et l'enregistrement ou dépôt au Greffe du Conseil de prud'hommes. Quelques maîtres acceptèrent et l'on reprit le travail chez eux.

Le 15 juin. en suite de démarches de M. Chapuis, président du Syndicat des façonniers, sous la présidence de M. l'avocat Maquinay, les délégués des façonniers et des ouvriers discutèrent à nouveau et adoptant le minimum de 19 centimes signèrent la déclaration suivante :

« Les soussignés, après avoir discuté sur les différents tarifs proposés, ont reconnu, à l'unanimité, que le tarif élaboré par les tisserands

pouvait servir de base à une entente honorable et définitive entre les parties; et après y avoir introduit certaines modifications de rédaction, ils ont décidé de le présenter aux patrons et aux ouvriers comme moyen de mettre fin aux contestations soulevées au cours de la présente grève. »

Les patrons façonniers se réunirent et acceptèrent le tarif. En outre ils prirent l'engagement de ne modifier ce tarif que du consentement de tous. Mais hélas, bientôt on redescendit aux taux anciens! Ainsi fut perdu tout le fruit d'une longue grève. A l'heure présente (novembre 1895) la grève reprend dans le même but.

Au pays de Liége.

C'était un fait incontestable que l'armurerie liégeoise du revolver déclinait; les ouvriers se plaignaient particulièrement de la dépression du salaire. La concurrence menaçait encore de le faire descendre plus bas.

Il se produisit alors en 1894 un mouvement de concentration chez tous les intéressés. D'abord *les petits fabricants ou recoupeurs* (qui au au nombre d'environ 150 travaillent eux-mêmes avec leurs ouvriers au nombre total de 2,000) se syndiquèrent et déterminèrent le prix de la main d'œuvre pour leurs ouvriers d'une part, le prix de vente aux grands fabricants d'autre part. Bientôt après, *les grands fabricants liégeois* (qui ajoutent la crosse de bois, achèvent et terminent l'arme puis la vendent à la clientèle du pays et de l'étranger) réunis eux aussi au syndicat, à la presque complète unanimité, souscrivirent au prix d'achat un peu plus élevé qu'on leur faisait. Mais les pièces brutes travaillées par les recoupeurs et leurs ouvriers forment encore l'objet d'une industrie spéciale, celle des *fondeurs de Herstal*. Heureusement ceux-ci s'engagèrent à ne livrer leurs pièces qu'aux recoupeurs membres du syndicat et l'Association des Patrons Armuriers Basculeurs fixa, en mars, le tarif suivant pour le genre américain :

Genre coupille	5,00
Double clef	5,25
Clef serpent	5,75
Ronde sans bande	6,50

Ronde avec bande	6,75
Fausse encastrée	8,75
Véritable encastrée	9,25
Double verrou, en plus	1,50
Greiner faux	17,00

L'industrie armurière prenait corps et s'organisait.

Malheureusement en mars 1893 l'Union des Fabricants fit savoir aux délégués ouvriers qu'elle renonçait au tarif minimum dressé de commun accord entre patrons et ouvriers parce que certains fabricants refusent d'entrer dans l'Union afin de pouvoir payer à leurs ouvriers des salaires inférieurs et faire ainsi une concurrence désastreuse.

Dans la Suisse Orientale et au Vorarlberg [1].

En 1884, comme l'industrie de la broderie mécanique occupant au sens large environ 70,000 personnes, périclitait de plus en plus depuis une dizaine d'années.

Or pour réaliser l'organisation de cette industrie, il fallait grouper et faire sympathiser une quantité d'éléments divers et d'intérêts en apparence opposés.

Il y a à la base de la production, les *ouvriers de fabrique* (Fabriksticker) travaillant pour le compte d'entrepreneurs, et *les artisans* (Einzelsticker) travaillant pour leur propre compte sur une ou deux machines qui leur appartiennent. Au-dessus viennent les *fabricants*. Des *intermédiaires* (Fergger) recherchent les commandes et les distribuent moyennant une commission. Enfin les *commerçants* sont les vrais acheteurs aux fabricants et les revendeurs au public.

L'initiative de la fédération fut prise par les artisans et les fabricants. Le mouvement pouvait paraître dirigé contre les commerçants. Après diverses réunions, dans une assemblée générale tenue le 22 février 1885 à Saint-Gall, on affirma la conviction que l'on n'aboutirait qu'à la condition de coaliser tous les intéressés. Bientôt de nombreux commerçants et des plus importants adhérèrent au projet, poussés

[1]) Raoul Jay. Etudes sur la question ouvrière. Une corporation moderne. La fédération des Brodeurs de la Suisse orientale et du Vorarlberg, pp. 215 et suivantes. Paris 1893.

par la nécessité d'arrêter la surproduction. Ainsi fut constituée la Fédération des Brodeurs, laissant en dehors les ouvriers de fabrique réunis d'ailleurs en une association indépendante.

« D'après l'art. 2 des statuts organiques [1]), la Fédération des Brodeurs, se propose pour but, d'une part, de porter remède à la surproduction dont souffre l'industrie de la broderie; d'obtenir, d'autre part, des prix plus rémunérateurs, de travailler enfin d'une façon générale et par tous les moyens possibles à relever l'industrie de la broderie et à la maintenir dans un état florissant ».

Pour arriver à limiter la production, en 1885, on décida qu'il y avait lieu d'exiger des *artisans* (Einzelsticker) qu'ils ne travaillent que onze heures, conformément à la loi fédérale qui n'atteignait que les fabriques. En 1889 on réduisit à plusieurs reprises la durée hebdomadaire de travail. Dans le même but, on frappa, en 1888, toute nouvelle machine d'un droit de 400 francs. Ces mesures favorisaient les *commerçants* en arrêtant l'invasion des produits.

Par contre les *artisans* et les *fabricants* obtinrent dès 1885 un tarif minimum pour leurs ouvrages. Ici la complication même du travail, ses variétés, amenaient une complication dans les prix. En novembre 1890 on arrêta le barême suivant par cent points de broderie :

3/4	3 aunes 1/2	44 centimes.
4/4	—	35 —
5/4	—	30 —
6/4	—	28 —
3/4	3 aunes	38 —
4/4	—	30 —
5/4	—	28 —
6/4	—	25 —

Il s'agissait de déterminer également la commission des *intermédiaires*. On le fit et on imposa un tantième à plusieurs reprises, malgré la vive résistance de ceux-ci. « D'après le texte arrêté par l'assemblée générale au mois d'août 1890, la commission des intermédiaires ne peut, quel que soit leur nombre, dépasser deux centimes par cent points toutes les fois que le travail est payé au prix minimum. Dans

[1]) Loc. cit. p. 231.

le cas où le travail est payé à un prix plus élevé que celui fixé par le tarif minimum, le ou les intermédiaires peuvent percevoir la moitié de la somme dont le prix payé dépasse le prix moyen [1]. »

La même assemblée générale établissait également un tarif minimum pour les *ouvriers de fabrique* (Fabricksticker).

Des règlements successifs ont ainsi déterminé le prix minimum de la main d'œuvre sur la base de 22 centimes par 100 points. Ces règlements détaillent en outre tout ce qui entre dans le salaire global, celui de l'homme qui dirige le métier, de la femme qui l'aide, les finissages à la main, les corrections, etc. [2].

On voit le cadre merveilleux et complet où s'opère la réorganisation de la broderie.

A côté de ces éléments primordiaux, la fédération a réinstauré les pièces accessoires qui concourent elles aussi à la perfection de l'ensemble. Tout a été réglé : la question des modèles et de la contrefaçon, la question des points supplémentaires, de la fourniture des fils, des retenues, des rabais injustifiés, la question de l'apprentissage, de la juridiction arbitrale. Nous renvoyons le lecteur, désireux de contempler de près l'organisation grandiose de cette corporation moderne au savant ouvrage de M. Jay que nous avons suivi pas à pas.

Cependant la fédération s'affaiblit par suite de l'action néfaste d'une minorité de brodeurs qui profitent de leur indépendance pour miner l'œuvre entreprise. Aussi M. Steiger de St-Gall déclarait en 1892 au Conseil national que la disparition de cette vaste association constituerait un malheur public (c'est ce que les faits semblent affirmer) et que l'Etat avait le devoir d'intervenir.

M. Jay rapporte deux témoignages impartiaux, hautement favorables à la fédération et que nous demandons au savant professeur de pouvoir reproduire. M. Schuler, l'éminent inspecteur suisse, écrivait en 1887 : « La fédération a déjà obtenu des résultats tout à fait remarquables, arrêté la baisse des prix, ramené la production à des proportions plus modérées, amélioré les rapports entre les donneurs et les preneurs du travail, et d'innombrables voix qui proclamaient impossible à atteindre le but qu'elle se proposait, en arrivent à convenir

[1] Loc. cit. p. 238.
[2] Rapports sur les conditions du Travail. En Suisse pp. 60 et suivantes.

que cette fédération devrait être le précurseur d'institutions analogues dans d'autres domaines ». Le Directoire commercial de St-Gall disait de même : « C'est un grand point que la fédération ait pu cette année (1887) donner un ferme appui à l'édifice de la broderie mécanique, édifice ébranlé de tous côtés ; l'intérêt capital de l'idée qu'elle a personnifiée, c'est l'union dans une même association des divers intéressés, ouvrier, fabricant et commerçant, dont l'accord est nécessaire pour assurer la prospérité durable de l'industrie de la broderie, mais qui, en règle ordinaire, sont en lutte les uns contre les autres. Nous considérons comme un véritable bonheur que le sentiment de cette solidarité des intérêts que nous avons assez souvent prêchée soit arrivé enfin à prendre une suffisante conscience de lui même pour se manifester dans une fédération si forte; s'il en avait été autrement, ces intérêts qui maintenant se protègent et s'aident mutuellement, se livreraient une bataille irritée les uns contre les autres ».

La désorganisation de l'Association a été suivie d'une chute des prix.

A l'heure actuelle, d'après les renseignements que nous fournit M. l'inspecteur Schuler, l'association de la Suisse orientale qui comprenait 15 mille membres n'en compte plus que 2 mille ; la plupart de ses institutions sont tombées ; elle a cependant établi dans les derniers temps une école de brodeurs qui donne d'excellents résultats et va bientôt en établir une seconde.

Angleterre

On a fait beaucoup état, dans la presse, d'une expérience défavorable relatée en ces termes par les intéressés, des ouvriers mineurs du comté de Durham :

» Nous ne sommes pas surpris du désir qu'ont nos correspondants de voir établir un salaire minimum, car le principe en est certes des plus séduisants *(taking)*, et s'il s'était montré, à l'usage, aussi avantageux qu'on pourrait l'espérer, il y aurait lieu de chercher à le faire admettre par tout le monde. Mais l'expérience nous a appris qu'il en est autrement.

» On nous présente le *minimum de salaire* comme une chose nou-

velle en nous signalant ceux qui viennent de l'adopter comme s'ils en étaient les premiers promoteurs. Telle n'est pas la vérité. Nous avons fait nous-mêmes, dans ce district, l'essai du système, il y a plusieurs années déjà, et le résultat de cette expérience a été défavorable. En l'année 1877, le principe du *minimum de salaire* avait été adopté par les mineurs, et, à leur demande, inséré dans les premiers règlements relatifs à l'*échelle mobile*. Or, en 1879, après deux années d'un essai consciencieux, les mêmes mineurs ont été les premiers à le répudier comme un système inadmissible en pratique *(unworkable methode)*. »

Mais on opposera victorieusement à cet essai qui échoue la pratique constante, en Angleterre et en Amérique, des échelles de salaires dont on a souvent proclamé les bons résultats au point de vue de la paix sociale; nous y reviendrons plus loin.

4. Cependant l'initiative privée fréquemment impuissante à cause de sa faiblesse et de la contradiction des intérêts engagés dans le conflit réalisa toutefois çà et là un accord complet et durable qui eut les plus féconds résultats.

L'exposé historique de notre problème nous commande de relever et d'étudier ces heureuses ententes spontanées.

A Barcelone

Un des rapports sur les Conditions du Travail en Espagne relate qu'il existe à Barcelone pour l'impression sur tissus de coton et pour le blanchiment, un tarif établi par les ouvriers et patrons avec le concours des autorités administratives.

« En 1881 les ouvriers n'ayant pu se mettre d'accord avec les patrons n'ont pas songé, comme ils l'auraient peut-être fait aujourd'hui, à se mettre en grève. Ils ont choisi cinq délégués qui se sont mis en rapport avec un nombre égal de délégués des patrons et sous la présidence du gouverneur civil de la province, ils ont arrêté un tarif réglant le montant des salaires pour les adultes et pour les enfants, la durée et les conditions du travail pour chaque époque de l'année ».

Nous compléterons cette constatation par des renseignements précis.

Voici la traduction fidèle et complète de l'accord final et de l'échelle adoptée :

« Tarif convenu en présence de l'Excellentissime Senor Gouverneur Civil de cette province entre les commissions de fabricants et d'ouvriers de l'impression sur tissus de coton et du blanchiment de Barcelone et de ses environs sur les prix de la main d'œuvre et les heures de travail qui doivent régir les fabriques depuis la 1re semaine.

Art. 1. Chaque fabricant est complètement libre d'organiser le travail de sa fabrique comme il lui convient.

Art. 2. Tout ouvrier employé dans les fabriques d'impression et de blanchiment et ayant accompli ses vingt ans, par la bonne exécution de la besogne qui lui est consignée gagnera 21 pesetas par semaine.

On ne pourra occuper d'ouvrier en dessous de douze ans et ceux qui seront employés entre 12 et 20 ans gagneront conformément au présent tarif :

de 12 à 14 ans 10 pesetas;
de 14 à 16 ans 12 pesetas;
de 16 à 18 ans 15 pesetas;
de 18 à 20 ans 18 pesetas.

Pourtant on pourra employer sans difficulté pour des travaux qui n'exigent pas de force corporelle des enfants de 9 à 12 ans lesquels on payera dans chaque cas spécial d'après un accord entre le fabricant et les parents ou les tuteurs de l'enfant.

Les chefs de section ou contre-maîtres des machines à sécher, appareils à évaporer, apprêter, appareils à carboniser, etc. gagneront 23 pesetas par semaine.

Les ouvriers qui travaillent la nuit le même nombre d'heures que ceux qui travaillent le jour gagneront en plus deux pesetas par semaine.

Les fabricants pourront établir avec leurs ouvriers des conditions spéciales telles par exemple qu'une majoration au présent tarif.

Art. 3. Les heures de travail seront les suivantes :

4 mois à 9 heures et 8 mois à 10 heures, ce qui donne une moyenne de 9 heures 40 minutes par jour, distribuée dans la forme convenue exprimée ci-après :

Mois	Heures de travail		Résultats
Janvier	De 7 1/2 mat. à 12	— De 1 à 5 h. soir	8 h. 30 m.
Février	De 7 1/2 mat. à 12	— De 1 à 5 h. »	8 h. 30 m.
Mars	De 6 à 8 et 8 1/2 à 12	— De 1 à 6 h. »	10 h. 30 m.
Avril	De 6 à 8 et 8 1/2 à 12	— De 1 à 6 h. »	10 h. 30 m.
Mai	De 6 à 8 et 8 1/2 à 12	— De 1 1/2 à 6 h. soir	10 h.
Juin	De 6 à 8 et 8 1/2 à 12	— De 1 1/2 à 6 h. »	10 h.
Juillet	De 6 à 8 et 8 1/2 à 12	— De 1 1/2 à 6 h. »	10 h.
Août	De 6 à 8 et 8 1/2 à 12	— De 1 1/2 à 6 h. »	10 h.
Septembre	De 6 à 8 et 8 1/2 à 12	— De 1 à 6 h.	10 h. 30 m.
Octobre	De 6 à 8 et 8 1/2 à 12	— De 1 à 6 h.	10 h. 30 m.
Novembre	De 7 1/2 à 12	— De 1 à 5 h.	8 h. 30 m.
Décembre	De 7 1/2 à 12	— De 1 à 5 h.	8 h. 30 m.
			116 heures

Quand le fabricant et les ouvriers seront d'accord, on pourra changer dans chaque fabrique les heures d'entrée et de sortie indiquées dans le précédent tableau pourvu qu'elles s'accommodent toujours à la moyenne convenue de 9 h. 40 m. par jour.

Art. 4. Pendant les heures désignées pour déjeuner ou dîner, on pourra continuer le travail durant le temps nécessaire pour achever quelque ouvrage commencé pourvu que les ouvriers se relaient de telle façon que nul ne travaille plus que le nombre d'heures correspondant au mois en cours.

Dans les blanchisseries, attendu les conditions et les nécessités indispensables de cette branche d'industrie, on travaillera toute l'année en commençant à 6 heures du matin pour finir à 6 heures du soir, donnant à l'ouvrier plus ou moins de temps pour déjeûner et dîner, de telle façon que ses heures de travail soient en définitive les mêmes que celles du mois en cours pour les ouvriers des autres sections.

Art. 5. — Les heures de travail extraordinaires, faites en dehors des heures établies, se paieront à raison du double du prix correspondant au précédent tarif des heures ordinaires et, les jours fériés, à raison de 4 réaux par heure ».

Le Consul Général de Belgique à Barcelone a bien voulu, avec la

plus grande obligeance, nous confirmer l'heureuse application de ce tarif qui, convenu pour une période de cinq ans, a été appliqué sans difficulté jusqu'en 1892.

A cette époque, les ouvriers réclamèrent une augmentation de paie et une diminution d'heures de travail et ne pouvant obtenir ni l'une ni l'autre se mirent en grève, grève qui dura dix-sept semaines.

Il cédèrent cependant, et le tarif de 1881 reprit son empire.

Mais peu de semaines après, les fabricants, de leur propre mouvement, sans pression d'aucune espèce, accordèrent une peseta de plus par semaine aux hommes et une demi-peseta aux enfants et aux travailleurs de moins de vingt ans.

Ces salaires ainsi modifiés sont encore ceux qui régissent le travail aujourd'hui.

Le tarif en question a évité beaucoup de contestations entre patrons et ouvriers. Il constitue une garantie de bon accord, et est regardé comme un des tarifs les plus équitables qui existent.

Pour avoir une idée de l'importance de cette expérience, il faut savoir que l'Espagne imprime par an 79.500.000 mètres de tissus de coton, qualité ordinaire. Or l'industrie d'impression sur coton a son siège principal à Barcelone et environs où sont établies plus de vingt grandes fabriques qui occupent deux mille cinq cents ouvriers.

En Angleterre [1])

On connaît trop les nombreuses échelles mobiles de salaire adoptées dans l'industrie métallurgique et dans l'industrie charbonnière pour que nous nous y arrêtions longtemps.—Le mouvement débute en 1839 dans une industrie toute spéciale, le tissage des tapis où l'on fixe le salaire par année. Les exploitations les plus diverses y recourent : ainsi entre autres les potiers de Glascow, les fabricants et tisserands de soie de Macclesfield. Après trente cinq ans de luttes, de grèves, de troubles sanglants, malgré l'infinie variété de la bonneterie et de la ganterie comprenant près de 5000 articles, le conseil d'arbitrage et de conci-

[1]) L'organisation des conseils d'arbitrage établis en Angleterre par J. Weiler. Paris-Bruxelles 1877.
Du louage de services par J. Cornil. Paris 1895.
Office du Travail (France) De la conciliation et de l'arbitrage. Paris 1894.
Congrès d'Anvers. Rapport de M. Boulton.

liation de Nottingham établi par M. Mundella, en déterminant à l'amiable entre patrons et ouvriers le taux des salaires, ramène en 1860 la paix et la prospérité dans la région industrielle. En 1869, après différentes difficultés et une grève de quatre mois, l'industrie du fer du nord de l'Angleterre, s'étendant sur les comtés de Northumberland, de Durham et du nord du Yorkshire, qui avait dû, prenant une subite extension, réunir comme travailleurs les éléments les plus divers, constitua un conseil mixte de conciliation qui d'abord s'occupait, dans chaque cas particulier et à la satisfaction de tous, de la détermination des salaires. On croyait impossible en effet d'adopter une échelle mobile à cause de la versatilité du prix de la fonte ; mais, après deux essais infructueux vers 1872, ce conseil établit depuis 1879 le système de l'échelle jugé auparavant impraticable. L'arbitrage est encore usité dans l'industrie du fer du sud du Staffordshire, du sud du pays de Galles, d'Ecosse ; dans les mines de fer du Cleveland, dans tous les principaux districts miniers d'Angleterre et du pays de Galles, etc. En juillet 1894, trois cent cinquante compagnies houillères occupant 250.000 ouvriers déterminèrent pour deux ans, au moyen d'un comité mixte composé de patrons et d'ouvriers, les salaires à payer aux travailleurs. Parfois ces conciliabules aboutissent à des résultats bien autrement considérables que la fixation des salaires : ainsi les deux associations ouvrières l'*Amalgamated Society of Dyers* ou syndicat des teinturiers et la *Gasworkers and general Labourer's Union* ou syndicat des hommes de peine et des ouvriers gaziers se sont entendus le 4 octobre avec le syndicat des patrons teinturiers du West-Yorkshire pour fixer les salaires et les prix normaux des travaux dans les ateliers de teinture, pour régler les variations de ces salaires et de ces prix, pour se lier par des engagements réciproques quant à l'emploi des ouvriers et au travail chez les patrons autres que ceux des syndicats en cause, et en outre pour constituer un conseil arbitral. Les patrons de Blackburn ont admis pour les tisserands un tarif uniforme qui s'étend sur toute la région.

Le Conseil de conciliation et d'arbitrage du comté de Londres, suscité par la retentissante grève des docks, composé en égale partie de patrons et d'ouvriers d'après une division des entreprises en douze

sections, a réglé depuis 1889 une quantité de différends. « Ces cas comprennent des solutions pour les taux de salaires, tant pour la hausse que pour la baisse, à la journée comme à la tâche, la question de savoir si le travail à la tâche devrait ou non être continué, les heures de travail et le taux pour les heures supplémentaires, le travail du dimanche, le maniement des marchandises de firmes boycottées, la fourniture d'appareils de sauvetage ».

A Fumay (France).

Dans le bassin industriel de Fumay, d'après la Justice Sociale de Bruxelles — et ces renseignements nous ont été confirmés par l'autorité locale, — on impose dans la charte de concession comme clause principale l'application du minimum de salaire, pour l'exploitation des carrières d'ardoises. Il ne s'agit pas ici d'initiative privée, mais l'exemple est si intéressant que nous ne voulons pas le passer sous silence.

Cette pratique remonte à 1823.

A la base se trouve le minimum suffisant pour vivre ; puis au-dessus s'élève une échelle établie d'après les bénéfices, c'est-à-dire d'après la vente des produits.

Cette tarification est usitée non seulement dans une exploitation spéciale mais elle constitue la coutume constante de toute l'industrie ardoisière de la région comprenant Fumay, Haybes et Rivagne.

Voici le barême établi pour le salaire dans le cahier des charges d'une ardoisière belge du bassin de Fumay.

« Le salaire des ouvriers coupeurs et découpeurs de première classe sera réglé, par semaine, comme suit :

27 francs lorsque les ardoises se vendront 18 francs le mille.
26 » lorsque les ardoises se vendront 17 » le mille.
25 » lorsque les ardoises se vendront 16 » le mille.

Pour les ouvriers mineurs :

23 francs lorsque les ardoises se vendront 18 francs le mille.
22 » lorsque les ardoises se vendront 17 » le mille.
21 » lorsque les ardoises se vendront 16 » le mille.

Au-dessus de ces chiffres, le salaire suivra la même proportion ascendante.

Ces divers salaires s'appliquent à une semaine de 6 journées de travail de la durée ci-avant indiquée.

Les ouvriers-manœuvres recevront au moins un salaire de 30 cent. à l'heure. »

Russie.

Nous avons déjà vu, page 175, qu'une particularité très ancienne du Code civil russe, art. 2221, consiste à exiger que les maîtres d'état paient à leurs ouvriers le salaire fixé par la corporation.

M. le comte Jean Kapnist a bien voulu compléter nos renseignements à cet égard. L'article 2221 vise le cas où dans les villes, bourgs et villages, les métiers sont encore organisés corporativement. C'est la régence provinciale qui dresse la liste des localités où les métiers sont assez développés pour que l'organisation corporative puisse être appliquée, art. 2 de la loi sur l'organisation corporative des métiers. Par métier on entend les professions où le travail se fait à la main, art. 7.

5. Il est acquis qu'à notre époque un fort courant entraîne le monde ouvrier à réclamer un tarif minimum de salaire fixé pour ouvriers de même industrie dans une même région.

Nous avons voulu connaître le sentiment d'hommes éminents de toutes les doctrines et de divers pays; nous avons cherché à obtenir des sociologues pratiques, des princes de la science et des chefs d'école et de mouvement ce qu'ils pensaient de cette revendication nouvelle. Et nous les avons interrogés. Ils nous ont répondu tous avec une bienveillance dont nous leur sommes profondément reconnaissant. Le problème gagne à être débattu de la sorte, par l'étalage impartial de tous les arguments qui forment les convictions les plus différentes. Le lecteur trouvera donc dans les pages qui vont suivre la quintessence de cette question sociale : il pourra méditer sur cet assemblage complet des données du problème et se former une conviction assurée.

Notre referendum scientifique se faisait sur les quatre interrogations suivantes :

1° *Etes-vous, ou non, partisan de la fixation d'un tarif uniforme et minimum de salaire pour les mêmes ouvriers d'une même industrie dans une même région ? — Et pourquoi ?*

2° *Cette mesure mettrait-elle des ouvriers sur le pavé?*

3° *Cette mesure entraverait-elle la marche de l'industrie?*

4° *Faut-il laisser la réalisation de cette mesure à l'initiative privée ou faut-il recourir à la loi?*

Nous donnerons fidèlement les réponses telles que nous les avons reçues et dont quelques-unes n'ont pas suivi strictement l'ordre de notre formulaire ou ont été, par suite de diverses circonstances, plus brèves que leurs auteurs n'eussent voulu. Nous reproduirons deux parties de discours relatifs à notre question, avec autorisation, au lieu d'une consultation spéciale parce que nous avons estimé qu'il ne fallait pas redemander à d'illustres savants ce qu'ils avaient déjà formulé antérieurement, d'une manière adéquate à nos vœux.

Nous laisserons d'abord la parole aux adversaires du tarif minimum, puis nous l'accorderons aux partisans.

A. ADVERSAIRES

I. M. Paul Leroy-Beaulieu, *membre de l'Institut, professeur au Collège de France* [1]), nous répondit :

« Je ne suis nullement partisan de la taxation des salaires par autorité, dans quelque condition que cette taxation s'effectue.

Je tiens la mesure dont vous me parlez comme contraire aux intérêts de l'ouvrier comme à ceux de l'industrie.

Je considère l'uniformité des salaires comme nuisible à la fois aux très bons ouvriers et aux très médiocres. Les premiers ne gagnent pas assez, les seconds gagnent trop et personne ne veut les employer. Le minimum de salaire deviendrait bientôt le salaire uniforme.

[1]) L'avis de l'illustre savant est d'autant plus intéressant que, dans son ouvrage sur La Question Ouvrière au XIXe siècle, il avait observé : « Bien des corps d'état, dans la petite industrie et dans le bâtiment, ont manifesté un goût très prononcé pour des tarifs de salaire établis d'avance et en vue d'un certain laps d'années. Les charpentiers de Paris, à diverses époques, ont fait avec leurs patrons des contrats établissant pour dix ans le prix de la main d'œuvre. Dans certaines villes d'Angleterre des conventions du même genre sont intervenues et interviennent encore pour une plus courte durée. Le mérite de ces traités, c'est d'éviter les conflits fréquents et les grèves subites. Ce sont des points d'arrêt et de trêve dans la guerre que les travailleurs manuels ont déclarée au capital. A ce titre, ils méritent d'être recommandés et pratiqués quand ils sont possibles. » pp. 330-331.

L'Etat n'a aucune lumière suffisante, ni aucun corps administratif non plus, pour fixer des minima de salaires.

C'est une effroyable responsabilité qu'il assumerait et il est déjà écrasé par celles qui lui incombent actuellement ».

II. M. Hubert Valleroux, *avocat à la Cour d'appel de Paris, économiste distingué,* auteur du savant ouvrage sur les Corporations d'arts et métiers et les Syndicats professionnels en France et à l'étranger (qui fut couronné par l'Académie des sciences morales et politiques) et du mémoire publié en 1895 sur le Contrat de Travail qui obtint le prix Rossi en 1894 en partage avec M. Cornil à la suite d'un concours public ouvert par la Faculté de droit de Paris, traite avec beaucoup de compétence, dans ce dernier ouvrage pp. 176 à 190, les questions de notre referendum. Depuis, l'éminent économiste a développé d'une manière plus saisissante les mêmes doctrines à la réunion annuelle de la Société d'Economie sociale de Paris, le 14 mai 1895, dans un discours publié par la Réforme Sociale dans ses numéros du 16 août et 1er septembre 1885. Nous avons demandé à M. Valleroux le consentement à la reproduction de cet exposé magistral et il nous y a gracieusement autorisé. C'est la réponse anticipative à nos questions.

« Le minimum légal de salaire voici une des revendications du socialisme d'Etat qui a le double inconvénient de gagner d'abord les âmes sensibles et irréfléchies, et de paraître facile à mettre en pratique, au moins par un côté.

De quoi s'agit-il à l'énoncé? De permettre aux ouvriers de gagner assez pour vivre et faire vivre leurs familles. Quoi de meilleur, de plus raisonnable, de plus juste? Ces hommes ne demandent qu'à vivre de leur travail, mais disent-ils, nous voulons gagner assez pour vivre; et comme il n'en est pas toujours ainsi, il faut que la loi fixe un minimum de salaire; qu'elle vienne se placer entre nous et nos employeurs et qu'elle leur dise : « Vous ne pouvez donner moins que tel salaire à ceux que vous occuperez ». On ajoute : cette intervention du législateur est juste; le but n'est-il pas excellent? De plus, il y a deux parties en présence dont les forces ne sont pas égales. L'ouvrier n'a pas la situation du patron; il est obligé de gagner sa vie de chaque jour, il ne peut attendre comme le patron, il faut donc qu'il accepte ce qu'on lui offre et si le patron abuse de sa situation, le

devoir de l'Etat n'est-il pas d'intervenir en faveur des faibles? On a vu d'ailleurs pendant la durée du régime corporatif les pouvoirs publics fixer les salaires, et cependant il y avait alors une organisation et des règles qui n'existent plus; aujourd'hui n'est-il pas plus nécessaire que l'autorité intervienne? Que répondre à des raisons aussi pressantes?

Il convient d'abord d'écarter tout exemple du passé. Oui, les pouvoirs publics intervinrent à plusieurs reprises du temps de l'organisation corporative pour fixer les salaires; mais qu'on le remarque, ils ne le faisaient pas dans le sens que l'on demande aujourd'hui. Ils intervenaient contre les ouvriers et pour fixer des maxima, non des minima de salaire. Ils intervenaient non pour dire aux patrons : vous ne donnerez pas moins que tel chiffre de salaire; mais pour dire aux ouvriers : vous ne demanderez pas au-delà de telle somme. Cette intervention encore se comprenait par suite de l'organisation économique alors existante.

Le pouvoir public avait concédé à des groupes d'hommes se recrutant eux-mêmes et limités en nombre, le droit exclusif de produire tels ou tels objets. Comme ils abusaient parfois de leurs privilèges, le pouvoir qui les leur avait concédé en atténuait les inconvénients en limitant leurs profits : il tarifait le prix des produits et, par une suite nécessaire, comme il ne pouvait, ayant borné les bénéfices du patron, permettre à l'ouvrier d'exiger de ce patron un prix quelconque, il limitait aussi son salaire. Il arrivait souvent d'ailleurs que le salaire fût limité alors que le prix des produits ne l'était pas : c'était une suite de l'esprit de l'époque.

La Convention nationale en 1793 avait aussi fixé des maxima à la fois pour les denrées nécessaires à la vie, pour certains produits fabriqués et pour les salaires.

Tous ces souvenirs n'ont que la valeur de curiosité historique ; la situation aujourd'hui est autre. L'industrie est libre et quiconque peut exercer tel métier qui lui plaît ou à son compte, ou en travaillant pour autrui. Le pouvoir public n'a plus dès lors pour intervenir les raisons qu'il avait dans l'organisation ancienne ; il n'a plus à fixer le prix des produits et il ne les fixe plus [1]. Il n'a pas davantage à inter-

[1]) Sauf pour les industries qui ne s'exercent qu'en vertu d'une concession.

venir dans le contrat qui lie le patron à son ouvrier. Non seulement l'ouvrier est libre de quitter sa localité, son pays même, et les moyens actuels de transport lui permettent de le faire aisément, mais il a des droits politiques et civils semblables à ceux de son patron. Individuellement il peut au point de vue économique être plus faible, il sait bien y suppléer par l'association; il est libre aujourd'hui de s'associer à ses camarades et il use de cette liberté. Le patron qui a une exploitation où est engagé son capital et celui de sa famille est souvent contraint de céder à ses ouvriers qui se sont concertés pour refuser le travail et qui ont dans la caisse de leur société des ressources provenant d'épargnes antérieures ou de prêts ou dons venus de sociétés similaires. C'est lui alors qui est faible et pour ne pas perdre sa fortune et même son honneur (car il est en présence de la faillite), il cède souvent à des exigences excessives.

Cette situation est violente et fâcheuse, dira-t-on. Elle est une conséquence de la liberté de l'industrie dont volontiers on signale les maux, alors qu'on ne dit rien de ses bienfaits, car elle a mis l'industrie à très haut point et elle fournit en somme à de nombreux ouvriers des salaires assez bons contre un travail qui n'est point excessif. Tant qu'on n'aura pas trouvé mieux pour remplacer ce régime (et il ne semble pas qu'on soit près d'y arriver), il faut le prendre avec ses conséquences : le contrat de travail fixé par le libre débat des patrons et des ouvriers.

On veut que la loi intervienne en faveur de l'un des contractants, l'ouvrier, et contre l'autre, contre le patron, parce que, dit-on, on aura ainsi amélioré la situation de quantité de pauvres gens. Mais d'abord cette mesure ne servirait point ceux qui travaillent à leur compte : petits cultivateurs, petits artisans, et le nombre en est grand. C'est parmi les artisans travaillant de cette manière que se trouvent les plus misérables de tous, les victimes du *sweating system*; et, comme ils vendent leurs produits et non leurs services, fixer légalement un *minimum* de salaire ne les aiderait en rien.

Prenons les salariés proprement dits, ceux-là seulement au profit desquels on pourrait utilement réclamer; la mesure leur servirait-elle en effet? Dans l'enquête que j'ai eu l'occasion de faire à Amiens il y a deux ans pour notre Société, j'ai entendu citer un fait que j'ai rapporté

alors et que je demande la permission de répéter. Le directeur d'une grande fabrique amiénoise à qui je faisais remarquer que les salaires ordinaires de ses ouvriers me semblaient faibles, me répondait : ils sont en rapport avec le mode de vivre ici, bien moins coûteux que celui des ouvriers parisiens et ils sont imposés par la concurrence. Il y a peu de temps le travail manquait et les ouvriers n'étaient occupés que quatre à cinq jours par semaine: une grosse commande pour l'étranger se trouve sur la place, mais il fallait consentir un prix qui ne permettait pas de donner même le salaire habituel. Les ouvriers furent réunis et mis au courant de la situation. Tous acceptèrent — ce qu'ils n'auraient pu faire s'il y avait eu un minimum légal, — une diminution provisoire de salaire pour avoir du travail six jours par semaine. Comme résultat total, ils y gagnaient encore. C'est d'ailleurs ce que comprennent très bien les ouvriers, lorsqu'on cause et lorsqu'on raisonne avec eux ; ils sentent bien et savent bien reconnaître qu'un salaire faible vaut mieux que point de salaire du tout.

Ils sentent bien que le salaire est essentiellement variable avec les individus et que prétendre fixer pour tous ceux d'une profession un minimum qui serait forcément uniforme, c'est vouloir en bannir les faibles, les gens âgés ou invalides que souvent le patron occupe par pitié en leur donnant un salaire en rapport avec ce qu'ils produisent. A plus forte raison en serait-il ainsi si l'on pouvait admettre l'utopie du salaire familial ou salaire plus fort pour l'ouvrier chef de famille ; partout des ouvriers mariés seraient évincés au profit des célibataires.

Nombre de partisans du salaire minimum se récrient ici : ils ne commettent pas l'erreur de vouloir que l'ouvrier soit payé en raison de ses besoins, ils savent bien qu'il ne saurait être payé qu'en raison de son travail. Et cependant que demandent-ils sinon que l'ouvrier soit payé en raison non de la valeur qu'il produit, mais du besoin qu'il a de vivre ? Car c'est tout le fond de la réclamation : il faut disent-ils que l'ouvrier, quelle que soit la valeur de ce qu'il produit, reçoive en échange de quoi subsister. Et vraiment la logique est ici de côté de ceux qui disent : il doit recevoir de quoi faire subsister sa famille car il ne peut rester seul sur la terre, la société humaine s'éteindrait s'il en devait être ainsi.

Qu'entend-on encore par *nécessaire de la vie* puisque le salaire

doit l'assurer ? C'est bien le fond du débat. Le nécessaire de l'ouvrier chinois ne va pas au quart du nécessaire de l'ouvrier américain qui travaille à côté de lui sur le même chantier et habite la même cité. Sans prendre de tels extrêmes et pour ne considérer que les citoyens d'un pays, quelle différence n'y a-t-il pas entre le nécessaire de l'ouvrier parisien et celui du paysan de la Bretagne ou de la Lozère [1] ? On a vu dernièrement le personnel de la Compagnie des omnibus se mettre en grève en prétextant l'insuffisance des salaires et M. Paul Leroy-Beaulieu écrivait avec infiniment de raison que si la Compagnie avait fait poser dans les campagnes les affiches faisant connaître les salaires du personnel qu'elle a mises sur les murs de Paris, elle aurait provoqué une véritable émigration de journaliers ruraux qui, très aptes à conduire et soigner des chevaux, seraient venus solliciter en nombre ces salaires à leurs yeux très élevés. Le nécessaire ? Mais il dépend des habitudes, du milieu, des goûts de l'individu. J'ai connu un Savoisien qui me disait : à mon arrivée à Paris je gagnais 4 francs par jour et je vivais bien avec la moitié ; aujourd'hui j'en gagne 10 et je les dépense. Il s'était mis au niveau de son milieu et son nécessaire avait quintuplé.

Qui serait chargé de désigner ce nécessaire? Serait-il uniforme pour toutes les professions d'une même localité ? On n'ose guère le soutenir, et cependant en un même endroit la vie n'a qu'un seul prix pour les ouvriers des divers corps d'états : loyer, nourriture, etc., ne changent pas avec les ouvriers des divers métiers. On aurait plutôt des *minima* variables avec les professions, mais alors qui aurait la charge de dresser et de tenir au courant ces taux de salaire pour l'immense multitude des métiers et des spécialités de métiers que compte l'industrie moderne? *Qui serait chargé surtout de les faire observer?* car on sent combien la fraude serait facile par une entente entre les ouvriers et les patrons. La Convention qui disposait de peines terribles n'a jamais pu faire observer ses *maxima*. La connivence des acheteurs et des vendeurs mettait les choses à leur prix véritable. *Quelle serait*

[1] M. Baudrillart décrit des familles bretonnes ayant de nombreux enfants qui vivent avec 500 frs par an. J'ai connu tel ouvrier parisien qui dépensait plus que cela annuellement chez le marchand de vin en dehors de ses repas et sans être du tout considéré comme un dissipateur dans son milieu.

ici la sanction des minima légaux? On n'oserait aller jusqu'à la prison, resteraient donc les amendes; il serait curieux de voir des ouvriers frappés d'amende au profit du fisc pour avoir travaillé à bas prix, l'état de l'industrie ne comportant pas d'autre salaire, et de voir aussi rétablir, pour de telles contraventions, les amendes que l'on ne veut plus admettre dans les règlements d'ateliers et comme sanction de fautes graves contre la discipline. On verrait donc traduire en justice les ouvriers qui, dans une industrie périclitante ou produisant pour l'étranger, aimeraient mieux travailler au-dessous du *minimum* légal que de ne point travailler du tout et que de renoncer à leur gagne-pain. Si on ferme les yeux, que devient le principe et comment pourra-t-on exiger qu'il soit appliqué? ».

III. M. Charles Morisseaux, *directeur de l'Office du Travail de Belgique, le savant compilateur de La Législation du Travail*, a fait en 1893, au Conseil Supérieur du Travail, un discours très documenté sur le minimum de salaire dans les adjudications publiques ; au cours de cette dissertation savante, l'orateur a rencontré nos questions. M. Morisseaux nous autorise à reproduire cette partie de son discours.

« Je suppose donc, un instant, que le minimum de salaire légal soit adopté, que désormais tous les ouvriers soient, en vertu de la loi, assurés de toucher un salaire déterminé; que tous les patrons, quelle que soit leur entreprise soient tenus de le leur payer.

Quelle serait, messieurs, la situation de nos entreprises industrielles?

Ce qu'est actuellement cette situation, vous le savez, je n'ai pas besoin de vous l'apprendre.

Le *Moniteur* publie chaque année les bilans des plus importantes. Il en est qui font de brillantes affaires, c'est le petit nombre; il en est qui, comme on dit, nouent les deux bouts, c'est un grand nombre; il en est enfin qui, les salaires payés, n'ont plus rien ou presque plus rien en caisse, c'est aussi un grand nombre. Messieurs c'est évidemment dans cette dernière catégorie que les salaires seront en général les plus faibles. Il est clair que quand le produit net du travail industriel est très mince, le chef d'industrie est obligé de demander des sacrifices aux ouvriers. Et si les ouvriers ne consentaient pas à faire ces sacrifices, s'ils ne se résignaient pas à subir, avec le patron, les

conséquences d'une mauvaise situation du marché, il ne resterait plus au chef de l'industrie qu'à fermer son établissement.

Aussi, les ouvriers, plutôt que se de priver totalement de travail et partant de pain, préfèrent-ils accepter une réduction de leur gain, et en attendant des temps meilleurs, supprimer leurs consommations de luxe, s'efforcer de réduire leurs besoins, notamment en ce qui concerne le vêtement et même certains aliments. Cela est certainement très pénible. Il est triste de voir une famille ouvrière réduite à la nécessité de se priver de lard, d'œufs, de beurre, de laitage; il est triste de la voir contrainte de sacrifier même son luxe modeste, car le luxe n'est pas toujours du superflu. Il est non seulement juste mais il est utile que l'ouvrier, que sa famille puisse se procurer certaines distractions honnêtes et, pour moi, je range ce luxe-là parmi les besoins. (Très bien!)

C'est dans cette situation que l'État intervient et dit au chef d'industrie : « Le salaire des ouvriers ne peut être aussi faible; il ne peut descendre au-dessous du taux que j'ai fixé, et désormais vous paierez vos ouvriers à ce taux. »

— Payer? Payer avec quoi, va demander le chef d'industrie. Tout le produit net de mon entreprise est distribué en salaires à mes collaborateurs, où voulez-vous que je prenne l'argent?

— N'importe, dit l'État, il faut payer.

— Ah! il faut payer, répondra l'industriel. Eh bien, je vais fermer mon établissement. Aussi bien je suis las de travailler sans récolter; j'ai pris mon mal en patience pendant longtemps, espérant une amélioration du marché; je n'ai continué mes opérations que pour garder mon personnel, pour lui fournir des moyens d'existence. J'aurais pu faire de même quelque temps encore peut-être. Mais aujourd'hui, vous voulez me condamner à la ruine, vous m'acculez à la banqueroute. J'en ai assez, je m'en vais! »

Il est évident Messieurs, que l'État ne peut contraindre un chef d'industrie à continuer son entreprise contre sa volonté, il est clair que personne ne peut être obligé de devenir, d'être ou de rester chef d'industrie.

Voilà donc une série d'établissements fermés. Que vont devenir les ouvriers qu'ils occupaient?

Ah! sans doute, leur sort n'est pas enviable, sans doute la misère hantait leur foyer. Mais, du moins ils conservaient de quoi se sustenter en attendant des jours meilleurs; mais du moins l'espérance leur faisait supporter cette attente et adoucissait leurs souffrances. Maintenant c'est la détresse noire, c'est la famine, le dénuement, c'est le désespoir affreux!

Mais que faire? Où trouver le travail qui porte la vie au foyer, qui donne du pain aux petits enfants?

Les malheureux quitteront les lieux que l'industrie nourricière a désertés, et afflueront dans ceux où l'on travaille encore; ils encombreront les avenues des usines où, grâce aux circonstances du marché, le minimum légal du salaire peut être payé.

Y trouveront-ils de l'ouvrage? Non, messieurs, ils n'en trouveront pas.

Ils n'en trouveront point parce que, pour qu'ils pussent en trouver, il faudrait que les usines fussent agrandies, que les industriels n'hésitassent point à donner plus d'extension à leurs entreprises, et parce que, dans la situation que l'Etat leur aura faite, il n'est pas d'industriels qui oseront prendre sur eux une telle responsabilité parce que, acculés à la limite légale infranchissable du minimum de salaire, ils ne verront point le moyen de soutenir les crises qui sont inévitables dans la production. Sachez-le bien, le minimum de salaire légal n'aura pas seulement pour conséquence de tuer les entreprises qui végètent, celles qui périclitent; il contrariera le développement des autres, celles qui prospèrent, par la menace qu'il fera peser sur elles, il empêchera de naître celles qui veulent voir le jour, il enchaînera, il paralysera l'initiative privée, l'effort individuel des hommes quels qu'ils soient, lettrés ou ignorants, fils de bourgeois ou fils d'ouvriers, qui sentent en eux la flamme créatrice des entreprises, le génie qui les féconde, l'esprit d'ordre, l'expérience qui leur assurent le succès! Ah! messieurs, l'initiative privée, l'effort individuel, l'esprit d'entreprise, ce sont là des forces sociales dont il semble qu'on fasse bon marché aujourd'hui, qu'on ne craint point de les énerver ou même de les détruire.

Et cependant, dites-le moi, pourquoi donc y a-t-il des sans-travail? Pourquoi existe-t-il des malheureux qui ne trouvent pas à gagner leur pain quotidien?

Si les établissement industriels se multipliaient, si des entreprises nouvelles voyaient sans cesse le jour, tous ces ouvriers inoccupés ne seraient-ils pas pourvus d'un emploi?

Si les chefs d'industrie étaient si nombreux que, vraiment, les ouvriers n'eussent qu'à choisir, tous ne travailleraient-ils pas, et même par une conséquence inévitable, par la force supérieure des choses, ne gagneraient-ils pas des salaires plus considérables ?

Mais, dites-le moi encore, pourquoi des entreprises nouvelles ne se créent-elles point ? Pourquoi ne voit-on point surgir de toutes parts des fabriques, des usines? Cependant, le champ est ouvert; tout le monde peut s'y lancer. Voyez la plupart de nos grands établissements, ils ont commencé d'une façon modeste. Eh bien! jetez les yeux autour de vous, vous constaterez que peu d'industries nouvelles s'implantent dans le pays.

Ah! c'est que tout le monde appréhende les souffrances, les tortures de l'homme qui crée de toutes pièces une grande entreprise, c'est que la plupart préfèrent une vie moins aisée peut-être, mais plus exempte de soucis, moins écrasée par l'incessant labeur, par la lutte de tous les jours, par les incertitudes cruelles de l'avenir. Loin de décourager l'initiative, il faudrait la stimuler, et quand elle a été féconde, la combler de récompenses. Cet homme-là qui vous paraissait travailler uniquement dans son propre intérêt, travaille — inconsciemment peut-être — dans l'intérêt de tous. C'est son idée, c'est son projet péniblement réalisé qui donne le pain aux familles qui entourent son établissement. Sans lui, ces familles même n'auraient pu se créer, et si son œuvre venait à disparaître, elles devraient se disperser ou périr.

Et c'est là ce que va faire le minimum de salaire légal. Sous prétexte d'éviter une souffrance accidentelle, un mal temporaire, il va provoquer une misère irrémédiable, semer partout la ruine et la mort, anéantir la prospérité publique, faire du pays un désert où plus rien désormais ne pourra germer, comme en ces contrées maudites où le feu du ciel a passé!

Ne croyez point, messieurs, que j'exagère ou que je prophétise. Je raconte, voilà tout.

Il y a un siècle, en France, les mauvaises lois de finances, le

manque de sécurité, le désordre qui régnait partout, avaient fait renchérir toutes les denrées, et la misère était grande surtout dans les populations ouvrières des villes et des campagnes.

Au lieu de rendre à l'initiative individuelle son libre jeu qu'elle avait paralysé, la Convention accentua sa politique d'intervention. Des décrets des 26 juillet, 15 août, 11 septembre, 29 septembre 1793 ordonnent aux boutiquiers de « mettre en vente journellement et publiquement les marchandises et les denrées de première nécessité qu'ils détiennent; » ces mêmes décrets établissent un prix maximum au-dessus duquel nul ne pourra vendre « le pain, les farines et les grains, les légumes et les fruits, le vin, le vinaigre, le cidre, la bière et les eaux-de-vie, la viande fraîche, la viande salée, le lard, le bétail, les poissons secs, salés fumés ou marinés, le beurre, le miel, le sucre et l'huile douce, l'huile à brûler, la chandelle, le bois à brûler, le charbon de bois et le charbon de terre, le sel, le savon, la soude et la potasse, les cuirs, les fers, l'acier, la fonte, le plomb et le cuivre, le lin, les laines, les toiles et les étoffes, les sabots, les souliers et le tabac ».

En vertu des mêmes décrets, ceux qui gardent de ces denrées au-delà de leur consommation, sont coupables de crime d'accaparement et passibles de mort. Ceux qui vendent au-delà du prix fixé, sont passibles d'amendes énormes, de la prison et du pilori.

Et les peines sont rigoureusement appliquées. Voici ce que je lis dans les *Origines de la France contemporaine*. de Taine, *la Révolution*, tome III page 489 :

« Le premier commis de la pharmacie Hecht étant accusé d'avoir vendu deux onces de rhubarbe et manne pour cinquante-quatre sous, Hecht, propriétaire, est condamné à une amende de 15.000 livres; Madeleine Meyer, à Rosheim, marchande en détail, accusée d'avoir vendu une chandelle dix sous, est condamnée à 1000 livres d'amende et tenue de les payer en trois jours; Braun, boucher et cabaretier, accusé d'avoir vendu une chopine de vin 20 sous est condamné à une amende de 40.000 francs, à l'emprisonnement jusqu'à paiement de la dite somme et à être exposé au poteau devant son domicile pendant quatre heures avec écriteau : *avilisseur de la monnaie nationale*. — Marie-Ursule Schnellin, et Marie Schutzmann, servantes, accusées

d'avoir accaparé du lait, la première condamnée au poteau pendant la journée, avec la note : *accapareuse de lait*, tenant d'une main l'argent et de l'autre le pot au lait; la deuxième, servante chez le citoyen Trenner, lui, Trenner condamné à une amende de 300 livres, payables en trois jours. Dorothée Frantz, convaincue d'avoir vendu deux têtes de salade vingt sous et d'avoir avili par là la valeur des assignats, condamnée à l'amende de 3000 livres, à être enfermée pendant six mois et exposée au poteau pendant 2 heures. »

Messieurs, quelle différence y a-t-il, je vous prie, entre la fixation d'un minimum de salaire et la fixation d'un maximum de prix de vente ?

Evidemment, il n'y en a aucune. Les deux mesures partent du même principe et elles veulent aboutir au même résultat.

Faire hausser le salaire afin que celui qui le touche, puisse acheter une certaine quantité de denrées, ou bien, le salaire restant invariable, diminuer le prix des denrées afin que le pouvoir d'achat du salaire en soit augmenté proportionnellement, ce sont les deux faces d'une seule et unique opération.

Ecoutez maintenant les résultats. Ils ne se font pas attendre :

« Après la première application du maximum, le boutiquier ne peut plus continuer son commerce ; attirés par le bas prix soudain et forcé, les chalands en foule ont vidé sa boutique dès les premiers jours ; ayant vendu ses marchandises pour la moitié de ce qu'elles lui ont coûté, il n'est rentré qu'à moitié dans ses avances. Partant il ne peut renouveler son assortiment qu'à moitié, moins qu'à moitié, puisqu'il n'a pu solder ses achats, que son crédit va baissant, que les représentants en mission lui ont pris son numéraire, son argenterie et le restant de ses assignats. C'est pourquoi le mois suivant, les acheteurs ne trouvent sur les planches de sa devanture dégarnie que des rogatons ou des rebuts.

Pareillement, après la proclamation du maximum, le paysan refuse de porter ses denrées au marché, et l'armée révolutionnaire n'est pas là partout pour les lui enlever de force. Il laisse sa récolte en gerbes le plus longtemps qu'il peut et se plaint de ne pas trouver de batteurs en grange. Au besoin, il enfouit ses grains, ou il en nourrit son bétail.

Souvent il les troque contre du bois, contre un quartier de porc, contre une journée de travail. La nuit, il fait six lieues pour les voiturer dans le district voisin, où le maximum local est fixé plus haut. Autour de lui, il sait quels particuliers ont encore des écus sonnants, et sous main il les approvisionne. Partout il dissimule son abondance, et comme autrefois, il fait le misérable. Il s'entend avec les autorités du village, avec le maire ou l'agent national, aussi intéressés que lui à éluder la loi, il graisse la patte à qui de droit. Finalement il se laisse poursuivre et saisir, il va en prison, il lasse par son obstination l'insistance administrative. C'est pourquoi de semaine en semaine, il arrive moins de farine, de blé, de bétail sur le marché, et la viande chez le boucher, le pain chez le boulanger deviennent plus rares...

. . . . . .

De Lyon, le 6 décembre 1793, Collot d'Herbois écrivait : « Il n'y a pas ici de vivres pour deux jours ». Et le lendemain : « La population actuelle de Lyon est de 130,000 âmes au moins, il n'y a pas de subsistances pour trois jours ». Puis le surlendemain : « Notre situation relativement aux subsistances est désespérante. Puis le jour d'après : « La famine va éclater ». A côté de là, dans le district de Montbrison il ne reste plus en février 1894 « de nourritures et d'aliments pour le peuple, tout a été requis et emporté, même les grains de semence, de sorte que les champs restent en friche. A Marseille, depuis le maximum, tout manque, les pêcheurs eux-mêmes ne sortent plus (en mer) et le secours des poissons manque pour les subsistances. A Cahors, malgré les réquisitions multipliées, la Direction du Lot et le représentant Taillefer déclarent que « les habitants sont réduits, depuis plus de huit jours, à ne manger que du pain de méteil, composé d'un cinquième de froment et le reste en orge, baillarge et millet ».

. . . . . .

C'est pis à Rouen et à Bordeaux : à Rouen, en brumaire les habitants n'ont par tête et par jour qu'un quarteron de pain ; à Bordeaux « depuis trois mois dit l'agent, la population couche à la porte des boulangers, pour y payer très chèrement un mauvais pain que souvent elle n'obtient pas.

. . . . . .

Rassemblements effrayants, à la porte des boulangers, puis à la porte des bouchers et des épiciers, puis aux halles pour le beurre, les œufs, le poisson et les légumes, puis au port et sur le quai pour le vin, le bois et de charbon, voilà le refrain incessant de tous les rapports de police.

. . . . . .

Aux approches de chaque boucherie, avant l'ouverture, « les porteurs, courbés sous le poids de moitiés de bœufs, courent pour ne pas être assaillis par la foule qui se rue sur eux et semble dévorer des yeux la viande crue ». Ils se font livrer passage, ils entrent par l'arrière-boutique, et l'on croit que la distribution va commencer; des gendarmes, poussant leurs chevaux au galop, dispersent les groupes trop épais ; « des scélérats, aux appointements de la commune » font ranger les femmes en file et deux à deux, « grelottantes » dans l'aube froide de décembre ou de janvier, chacune attend que son tour vienne ».

Voilà, Messieurs, la conséquence de ces mesures ! Voilà l'état lamentable où elles réduisent un grand et riche pays !...

La peste, dite de Florence, qui éclata en 1348 fit des ravages extraordinaires en Europe. Dans quelques contrées, la population fut réduite au dixième de ce qu'elle était auparavant. Et, tout de suite, le manque de bras se fit sentir. En Angleterre la main d'œuvre était devenue tellement rare qu'on ne trouvait plus de moissonneurs, et des récoltes superbes pourrirent sur place, faute d'ouvriers pour les faucher. La conséquence fut que les salaires augmentèrent démesurément. Et alors, on vit le roi Edouard III, en Angleterre, le roi Jean, en France, prendre presque la même mesure suivie d'ailleurs exactement du même résultat.

« Dès son avènement, au mois de février 1351 (février 1350, vieux style), il (le roi Jean) publia une longue ordonnance dans laquelle il déterminait le taux de tous les salaires. Les ouvrières qui travaillent en journée chez les particuliers, prendront seulement douze deniers sans la nourriture, et six deniers avec la nourriture ; les chambrières trente sous par an. En général nul ne pourra, sous aucun prétexte, demander plus d'un tiers en sus de ce qu'il demandait avant la mortalité [1]. et les maîtres qui enchériront les uns sur les autres pour

[1]) La peste de 1348.

attirer les ouvriers seront à l'amende. Même tarif pour le travail et pour les objets fabriqués; les tondeurs de draps prendront trois deniers l'aune pour tondre les gros draps, de quatre à douze deniers pour diverses espèces de draps fins, dix-huit deniers pour les plus fins, quand ils tondront aussi à l'envers. Pour tailler et coudre une douzaine de souliers, les ouvriers ne prendront que quatre sous. La paire de souliers de cordouan pour femmes se vendra deux sous ; pour hommes, deux sous quatre deniers. Le prix du pain, le poids avant et après la cuisson, la qualité du blé, sont fixés. Règle générale : quiconque n'est que marchand, et vend les marchandises qu'il a achetées, sans y ajouter aucune main-d'œuvre, ne pourra prendre comme bénéfice que deux sous par livre. Des peines sévères menaçaient les délinquants [1] ».

Et M. Levasseur dit un peu plus loin : « On ne s'aperçoit même pas dans l'histoire des métiers, que l'ordonnance de 1351 ait reçu un commencement d'exécution ».

IV. M. Henri Doat, *ingénieur civil, de la Compagnie Générale des conduites d'eau, aux Vennes, Liége,* homme de science et de pratique nous expose les difficultés considérables qui rendraient d'une réalisation impossible à son avis l'adoption d'un tarif régional.

« Je suis obligé de circonscrire la question que vous voulez bien me poser, par *son côté pratique* d'une part, faute de suffisantes études théoriques, et d'autre part à *l'industrie spéciale* dans laquelle s'est écoulée ma vie industrielle.

» En fait, voici ce qui se passe *dans nos fonderies :* un ouvrier se présente pour être embauché; il s'informe de ce qu'il pourra gagner. Presque toujours on lui répond sans précision en lui indiquant ce que gagnent les ouvriers de sa profession, les uns, 3 fr. 50, d'autres 4 fr., 4 fr. 50, 5 fr. par jour. S'il recherche de l'ouvrage *parce qu'il est sans travail,* il accepte toujours, et ce d'autant plus aisément qu'il est plus capable; il saura bien se faire apprécier, pense-t-il. Dès la première paie de quinzaine, *il sait* à combien *on l'a évalué;* s'il est satisfait ou s'il espère gagner encore dans l'appréciation de ses chefs, il reste; sinon il donne ses huit jours et va essayer ailleurs. Si le patron, ce

[1]) Histoire des classes ouvrières en France par M. G. Levasseur, tome I, pp. 393 etc.

qui peut arriver dans les petits ateliers, a voulu essayer de le payer trop peu, et qu'il juge pouvoir augmenter l'homme que *maintenant il connaît*, il y a discussion de prix, et l'entente peut s'ensuivre.

» Cela est le cas où un ouvrier a demandé du travail.

» Si, au contraire, l'ouvrier est déjà employé chez un patron et désiré par un autre, alors c'est l'enchère. L'homme dit : « Je ne veux pas me déplacer sans un avantage », et il y a fixation *préalable* du prix. Cela n'empêche pas toutefois que si, au bout de quelques jours, le nouveau patron s'aperçoit qu'il s'est trompé, qu'on lui a trop vanté cet ouvrier, qu'il ne mérite pas le prix convenu, il lui donne ses huit jours et en essaie un autre. — Ici encore l'ouvrier peut faire une concession sur le prix fixé, s'il n'espère pas trouver mieux ailleurs.

» Ce sont là ce que je crois être les deux cas types extrêmes, car il y en a d'autres : par exemple l'ouvrier occupé, mais essayant cependant de trouver mieux; le patron pourvu d'ouvriers, mais espérant remplacer par de meilleurs des médiocres qu'il renverra s'il réussit; etc.

» Dans notre fonderie nous avons des ouvriers mouleurs gagnant 3 fr. 25 pour 10 heures, et nous en avons de 4 fr. 75 en passant par tous les intermédiaires de 0,25 en 0,25. Ils font souvent le même ouvrage quand on n'a pas toute la variété de besogne que comporte la variété des salaires.

» Ce que je viens de dire montre déjà, me semble-t-il, la difficulté pratique qu'il y aurait, ou plus exactement, la modification qu'il faudrait faire subir à l'usage si l'on voulait faire fixer le salaire pour chaque ouvrier, fût-il appliqué à une même industrie, dans la même région. On est habitué à payer l'ouvrier d'après la valeur que l'on attribue à son travail personnel, à la manière, bien à lui, d'exécuter la même tâche que ses compagnons.

» Dans une application plus simple, à qui n'est-il pas arrivé de payer une cuisinière ou une servante plus que celles qui l'ont précédée, bien que *chargée du même ouvrage*, parce qu'elle le faisait mieux ou qu'elle trouvait le temps d'en faire plus? Est-il deux personnes qui puissent faire la même chose de la même manière? Dans une école, le maître ne donne-t-il pas à tous, après les mêmes leçons, les mêmes devoirs? Lui en rend-on deux de *même* valeur?

Dès lors, à chacun selon ses œuvres, n'est-ce pas?

Si maintenant par « *tarif* » vous entendez, non plus le prix de la journée, ou de l'heure de présence au travail [1]) mais le prix de l'*ouvrage*, il semblera, à première vue, qu'il n'y aurait plus autant de difficultés, bien qu'il y ait évidemment des différences dans le fini de la tâche. Pour certains industriels et pour certains fabricants, du moment que le produit est accepté sur le marché, peut-être qu'il pourra être tenu peu de compte d'un degré de perfection qui n'est pas exigé par le destinataire.

On ne pourrait cependant contester qu'alors on ferme la porte à tout progrès, car quel est l'ouvrier habile et prompt qui ne préfèrera se reposer dès que sa tâche sera arrivée au point d'être acceptée, s'il n'a pas le stimulant d'une prime, d'un sursalaire pour donner au produit un degré supérieur de fini qui lui demanderait un labeur supplémentaire sans compensation.

De quel droit le patron lui demanderait-il un produit excellent, s'il ne peut lui payer qu'un produit moyen, ou même un produit inférieur, car il faudra bien que le tarif donne un salaire d'existence au plus médiocre ouvrier.

D'aucuns mettent en avant pour fixer les salaires l'ouvrier de valeur moyenne; — ce sont les mêmes qui se refusent à tenir compte des salaires moyens accusés par les industriels, — ils objectent, ce qui est vrai, qu'aucun ouvrier ne touche le salaire *moyen*; mais il faut bien reconnaître aussi que l'ouvrier d'habileté *moyenne* n'existe pas davantage.

Quand il a été dit à l'homme « Tu mangeras ton pain à la sueur de ton front » j'imagine que cela n'excluait pas que celui qui consentirait librement à « suer » davantage, aurait la faculté de mettre un peu de beurre sur son pain.

Je crois utile de laisser à chacun l'espoir d'être mieux rémunéré, s'il travaille plus ou mieux. La dignité de l'ouvrier s'en accommode généralement très bien, et l'industrie y trouve également son compte par la tendance vers la perfection.

Pour établir un tarif unique, il me semble qu'il faudrait oublier les innombrables différences qui existent dans les conditions du travail.

[1]) Je dis de « *présence au travail* » parce que dans tout atelier il y a des hommes qui ne *travaillent* que quand ils se savent sous les yeux des chefs.

J'ignore s'il existe des industries où une catégorie d'ouvriers fasse toujours identiquement la même chose. Ici, par exemple, prenons la besogne la plus rudimentaire : charger des tuyaux sur un wagon en les prenant du magasin. C'est besogne de manœuvres. Mais il y a de gros et de petits tuyaux; le contre-maître confiera le chargement des petits tuyaux à des adolescents, celui des très gros à de robustes adultes, en passant par toutes les gradations. Faut-il appliquer un tarif unique à des besognes qui pour être les mêmes en apparence, nécessitent cependant l'emploi de forces très diverses?

Ce que je dis *des forces* ne s'applique-t-il pas aussi justement à l'habileté manuelle qui permettra au chef de confier telle tâche très délicate à un ouvrier soigneux au lieu de la donner au premier venu?

Paiera-t-on les Raphael au mètre carré?

Mais, me dira-t-on, on peut faire un tarif comprenant les diverses catégories d'ouvrage, et dès lors le même ouvrage devra être payé le même prix à des ouvriers différents.

C'est bien ainsi que cela se pratique dans un même établissement; on ne fait pas varier le salaire selon les ouvriers, mais selon le travail qui leur est confié.

Si au lieu d'un même établissement on veut étendre le tarif à toute une région, je verrais à cela une objection. De même que j'ai admis comme désirable que chaque ouvrier ait un stimulant à mieux faire vis-à-vis de son patron et de ses chefs, il est utile que chaque industriel ait un stimulant vis-à-vis de la clientèle; n'oublions pas que le consommateur va toujours au mieux à prix égal; donc chaque industriel tâche de faire mieux que son voisin; il ne peut atteindre ce mieux que par de meilleures matières, de meilleurs procédés, ou de meilleurs ouvriers; quand il le peut, il ne manque pas d'employer simultanément les trois éléments. Mais il n'aura de meilleurs ouvriers qu'en les payant mieux — directement ou indirectement. — Les ouvriers ne seront pas traités comme les autres s'il met à leur disposition des matières meilleures, mieux préparées; s'il leur confie de meilleurs outils, des machines plus perfectionnées; si, en outre du salaire réglementaire il leur octroie des avances, des secours médicaux, des pensions de retraite, etc., etc.

L'égalité interdira-t-elle ces améliorations ? Et si elle ne les interdit pas, l'égalité ne sera que nominale.

Et puis qu'entendra-t-on par « *région* » ? L'étendue en sera-t-elle restreinte ou considérable ? L'ouvrier mouleur à Huy, à Verviers, à Andenne, sera-t-il payé comme celui de Liége ? A Liége même celui de St-Léonard sera-t-il traité comme celui des Vennes? Celui-ci comme celui d'Angleur ou de Herstal ?

Les besoins de loyer, de nourriture, les inconvénients du chômage sont pourtant bien différents.

Quand j'ai écrit quelque lignes sur le minimum de salaire appliqué aux adjudications publiques je n'ai point conclu.

Ici, je n'oserais pas conclure davantage.

Je sais qu'il y a des souffrances, je sais que nous désirons tous les atténuer ; mais voyez combien sont en quelque sorte insondables les moindres détails des questions de cet ordre dès qu'on désire essayer de les réglementer.

Mes méditations ne m'ont jamais amené à une conclusion *sociale* ; à des conclusions personnelles, oui. J'estime que si chacun faisait son devoir, tous seraient satisfaits, mais comment y arriver par *une contrainte extérieure* ?

Faisons de nos ateliers ce que Le Play appelait des ateliers modèles — faisons-y régner la paix, mais faisons-le librement, par l'initiative privée.

Je ne voudrais point dire qu'il n'existe pas en Belgique de misère imméritée, mais 30 ans de pratique en des pays bien divers m'ont montré cependant que toujours *les patrons se disputent la chance de posséder l'ouvrier sobre et honnête, de même que l'employé appliqué et diligent*. Ceux-ci n'ont donc rien à gagner à l'unification des salaires.

Quand je lis l'exposé des motifs de certaines lois sociales élaborées par nos amis politiques, je rends hommage à leurs bonnes intentions, mais si comme industriel j'examine les objections de détail de mes collègues, je ne puis que me ranger à leur avis, tellement la matière est complexe, et réfractaire, en ses infinis détails, à toute réglementation rigide ».

B. PARTISANS.

I. Monsieur Henri Boland, *avocat à Verviers, ancien conseiller communal*, en relations suivies avec les ouvriers de cette ville et grand

propagateur du minimum de salaire nous, a fourni les appréciations suivantes :

Ire Question. *Etes-vous partisan de la fixation d'un salaire minimum pour les ouvriers d'une même industrie dans une même région? Et pourquoi?*

Rép. J'en suis absolument partisan.

Et voici pourquoi : c'est parce que j'y vois, non pas le seul, mais un des moyens d'arrêter la baisse des salaires, baisse produite non pas uniquement mais en partie par la concurrence déloyale qui peut se produire sans frein actuellement et se produit souvent par le fait de patrons téméraires ou âpres au gain.

Certains industriels ne recherchent que le gain, un gain plus fort que celui du voisin; d'autres, pour faire leur trouée dans le monde des affaires recourent aussi à la dépression des prix. Ces exploitants appellent à eux des ouvriers sans travail, et comme ces travailleurs affamés sont prêts à toutes les conditions, on obtient facilement d'eux qu'ils travaillent pour un salaire de beaucoup inférieur au salaire moyen. Cette baisse s'étend alors de proche en proche. Les bons patrons qui veulent continuer à payer à leurs ouvriers un bon salaire se trouvent ainsi dans l'impossibilité de fournir la marchandise au même prix que le concurrent, et voient les commandes se retirer de chez eux pour aller chez le voisin moins scrupuleux.

J'ai vu dépérir de la sorte une branche d'industrie florissante il y a quelques années. Un nouveau venu voulut s'implanter à tout prix. Il appela l'attention en fournissant à des prix dérisoires, dans l'espérance de regagner sur la quantité. Mais dans cette course au clocher il se rompit les reins. Sa ruine malheureusement ne sauva pas la situation, car le marché avait été complètement ébranlé. Après la disparition de ce mauvais industriel, on constata la diminution du prix de la main-d'œuvre et des bénéfices patronaux. L'exemple était donné; là où l'on payait jadis un salaire de 3,50 fr., on ne voulait plus offrir que 2 francs. Mais à ce prix et avec des profits réduits les industriels ne parvenaient plus à maintenir leurs entreprises.

IIme Question. *Ne craignez-vous que de nombreux ouvriers soient jetés sur le pavé?*

Rép. Le nombre des ouvriers occupés restera sensiblement le

même. Ce qui détermine la quantité de besogne à faire et le chiffre de travailleurs à occuper, c'est la marche générale des affaires et l'étendue des commandes qu'il faut satisfaire.

Mais l'objection se porte ailleurs : par cette mesure ne va-t-on pas exclure les ouvriers incapables de fournir le labeur moyen? Eh bien, l'objection ne m'effraie pas car cette conséquence est déjà produite par le système actuel de complète liberté. Ainsi dans l'industrie du tissage à Verviers, où la concurrence opère, agit depuis plusieurs années, on a vu se développer le phénomène suivant : d'abord on a pris, moyennant un maigre salaire, parmi les ouvriers sans travail, les plus mauvais travailleurs; c'était ceux-là qui étaient le plus disposés à livrer leur travail à bas prix; — puis les bons ouvriers restant sans ouvrage se sont vus contraints d'accepter les diminutions de salaire sous peine de mourir de faim, et les patrons leur ont fait place à l'atelier en se débarrassant des ouvriers inférieurs.

IIIe Question. *N'estimez vous pas que cette mesure entravera la marche de l'industrie ?*

Rép. Nullement.

Qui est plus intéressé à la bonne marche de l'industrie que les industriels? Or les industriels sérieux, réfléchis, demandent eux-mêmes cette fixation du minimum de salaire afin de pouvoir résister à leurs concurrents déloyaux.

D'ailleurs une industrie qui végète ainsi en ne payant que des salaires dérisoires n'est plus une industrie; elle détruit la classe ouvrière qui ne trouve pas dans la rémunération le moyen de refaire les forces dépensées. Le bon ouvrier dont le salaire se réduit est porté à chercher un oubli ou une excitation factice dans l'alcool ou bien il se décide à émigrer. L'émigration des bons ouvriers, quand elle prend certaines proportions, facilite, suscite la concurrence étrangère et ruine la cité industrielle abandonnée.

IVe Question. *Faut-il laisser la réalisation de cette mesure à l'initiative privée ou faut-il en charger la loi ?*

Rép. Je suis partisan de l'intervention de la loi. Voici pour quels motifs et voici dans quelle mesure.

L'État ne doit intervenir, en matière économique, qu'en cas d'absolue nécessité. Or l'absolue nécessité existe quand l'abus compromet la

société, ce que nous avons établi pour notre matière; ici la société est réellement compromise par l'avilissement des salaires. Donc l'Etat a mission d'agir et d'intervenir pour le minimum de salaire.

A ce raisonnement absolu, nous croyons qu'il faut faire une réserve. L'État ne doit intervenir qu'à défaut d'autre moyen efficace pour enrayer l'abus. Or, actuellement, les syndicats ne sont pas encore organisés et l'initiative privée est impuissante à guérir un mal aussi profond. Rien n'arrête le patron et dans la lutte industrielle il est de fait admis que tous les moyens sont bons pour réussir. La loi seule a le pouvoir d'élever une barrière aux excès.

La fixation détaillée s'établirait par l'organe des Conseils de l'Industrie et du Travail ou par le moyen des syndicats.

Mais il importerait au plus haut point que la recherche et la poursuite des infractions soient sérieuses et sévères. L'inspection doit être solidement organisée ; le droit de voir les livres de compte doit lui être accordé.

II. M. l'abbé Pottier, *professeur de théologie morale et d'économie politique au Grand Séminaire de Liége,* président de la société ouvrière St-Alphonse et créateur de la coopérative St-Joseph de Liége, fondateur et chef de l'Ecole sociale de Liége, s'en réfère à plusieurs articles parus dans le *Bien du Peuple* (Liége) les 6, 13, 20, 27 mai 1895, sortis de sa plume quoique non signés et dont il nous autorise à faire ici le classement et la reproduction en supprimant les transitions nécessaires à une série d'articles espacés mais inutiles lorsqu'on rapproche en un ensemble les divers morceaux de la pensée.

Voici le sommaire de cette doctrine :

L'Encyclique renferme la doctrine du salaire familial. — Etendue du salaire familial. — La loi doit reconnaître le principe du droit au salaire familial. — C'est en effet la protection du droit à la vie — et du droit de propriété. — Objection : mais si le patron ne peut payer ce salaire sans se ruiner ? — Réponse. — Qui fixera la quotité minimale du salaire ? A. Ce ne sera pas la loi. B. Ce sera l'estimation commune bien entendue. La réalisation pratique par la corporation. Transitoirement par les Conseils de l'Industrie et du Travail ou par un comité mixte spécial.

« Le principe du minimum de salaire reconnu dans l'Encyclique renferme-t-il le SALAIRE FAMILIAL ?

Le principe du minimum de salaire est posé par le Souverain Pontife ; mais, dans l'Encyclique, il n'est pas explicitement dit de quelle façon doit être fixé ce minimum.

Nous ne croyons pas pouvoir étudier le passage sur le salaire indépendamment des textes où les devoirs du père de famille sont impérieusement rappelés.

« Le *salaire doit être suffisant à faire vivre l'ouvrier sobre et honnête,* » est-il dit quelques pages après celles où le Pape enseigne que « *la nature impose au père de famille le devoir sacré de nourrir et d'entretenir ses enfants.* » — « qu'*aucune loi humaine ne saurait enlever d'aucune façon le droit naturel et primordial de tout homme au mariage ni circonscrire la fin principale pour laquelle il a été établi par Dieu à l'origine : croissez et multipliez-vous.* »

Donc il serait injuste d'enlever à l'ouvrier le droit de fonder une famille qu'une fois fondée, il a le devoir d'entretenir. Nous en concluons que le minimum de salaire exigé pour l'ouvrier sobre et honnête, doit tenir compte de cela.

« *L'enfance ne doit entrer à l'usine qu'après que l'âge aura suffisamment développé en elle les forces physiques, intellectuelles et morales.* » Tel est le précepte rappelé par l'Encyclique. Pour l'appliquer, il est nécessaire que quelqu'un pourvoie à la subsistance de l'enfant avant l'âge où il pourra travailler et gagner sa vie en travaillant.

Si l'on refuse au père le droit au salaire familial, il faut, pour être logique, demander que l'Etat élève les enfants. La logique du libéralisme économique mène au socialisme. Tout au moins, donne-t-il aux prédicateurs de ce socialisme des arguments très-capables d'y entraîner les masses dont le salaire ne permet point d'élever honorablement leurs familles.

« *De même,* dit encore l'encyclique, *il est des travaux moins adaptés à la femme que la nature destine plutôt aux ouvrages domestiques, ouvrages d'ailleurs qui sauvegardent admirablement l'honneur de son sexe et répondent mieux, par leur nature, à ce que demandent la bonne éducation des enfants et la prospérité de la famille.* »

Rappelons que la famille est antérieure à toute société et à toute industrie ; — que « si *les individus et les familles, en entrant dans la société, y trouvaient, au lieu d'un soutien, un obstacle ; au lieu de pro-*

tection, une diminution de leurs droits, la société serait bientôt plus à fuir qu'à rechercher. »

Or, il en irait ainsi d'un régime qui obligerait la femme à déserter son foyer, pour aller dehors gagner sa vie, ce qui a fatalement lieu si, normalement, le salaire du mari ne suffit pas à faire vivre la famille.

« *Nul ne doit vivre contrairement aux convenances* » dit encore le Saint Père. Or, le devoir de faire vivre sa femme et ses enfants, n'est-il pas plus qu'une convenance ?

Si l'on n'admet point que le travailleur qui se trouve dans des conditions normales puisse vivre lui et sa famille dans les conditions ordinaires, du fruit de ses sueurs, c'est conclure que la majorité des hommes sont, en vertu des lois de la Providence naturelle, réduits à recourir à la bienfaisance à moins qu'on ne veuille que l'Etat ait le devoir de les entretenir. Or le bon sens dit que, dans une société chrétienne constituée, la charité sous forme d'aumône ne doit être nécessaire que pour les exceptions et non point pour la généralité.

Le Saint Père rappelle dans l'Encyclique que le travail de l'homme n'est pas une marchandise qui doive être soumise *sans restriction* à la loi de l'offre et de la demande. Il a rappelé que ce travail est à la fois personnel et nécessaire et cela de telle façon que ce second caractère ne peut dans la réalité se disjoindre du premier. C'est le seul moyen donné à l'ouvrier pour se procurer le nécessaire à la vie. C'est pour cela que le minimum de la rétribution du travail est fixé par les besoins ordinaires du travailleur.

N'est-ce pas le même principe qui amène comme conclusion que le minimum de salaire doit rendre possible à l'ouvrier l'entretien de sa famille ? Son travail *personnel*, à cet égard, a aussi le caractère de nécessité ; c'est-à-dire qu'il est le moyen unique pour accomplir le devoir qui lui est *personnellement* imposé de pourvoir à la subsistance de sa famille et de ses enfants.

Concluons donc que l'ouvrier, dans les conditions normales de travail et de santé, a le droit d'obtenir en retour du labeur fourni, une rétribution qui lui permettra de vivre lui et sa famille ; cette rétribution est la *valeur* minimale de son travail.

Quelle est L'ÉTENDUE DU SALAIRE FAMILIAL ?

Nous avons dit que le travailleur qui se trouve dans des conditions normales de santé de famille a le droit d'obtenir en retour de son travail un salaire minimum qui lui permette de vivre et d'entretenir sa famille.

S'ensuit-il qu'il faille graduer le salaire en proportion du nombre des enfants, de telle façon qu'à un célibataire on paiera moins qu'à un marié, et qu'aux ouvriers mariés, il faille à la naissance de chaque enfant augmenter la rétribution du travail?

La conséquence objectée ne suit nullement de la doctrine exposée jusqu'ici. Les exigences de la justice sont fixées par ce qui existe communément. Or, en règle générale, l'ouvrier arrivé à un certain âge entre dans le mariage. C'est un droit que la nature même lui accorde, et que, d'après l'enseignement du Pape, aucune loi humaine, et par conséquent aucune convention contractuelle qui ne serait pas librement acceptée par lui, ne peut lui enlever, ni prescrire. — Par conséquent, le salaire minimum de l'ouvrier ne peut sans injustice descendre en-dessous de ce qu'il faut à l'ouvrier, pour pouvoir fonder une famille; et, puisqu'après l'avoir fondée, il a l'obligation personnelle et imprescriptible de l'entretenir, pour pouvoir subvenir aux nécessités de son entretien.

Dès lors, le taux minimal du salaire devra être tel qu'il permette à l'ouvrier même s'il n'est pas marié, de fonder et d'entretenir une famille.

C'est pourquoi ce salaire, tant qu'il reste célibataire dépassera l'exigence de ses nécessités actuelles et s'il lui arrive d'user de sa liberté, comme en usent certains ouvriers d'une façon exceptionnelle, en restant dans le célibat, il pourra par ses épargnes devenir un rentier assez bien loti sur la fin de ses jours.

S'il entre dans le mariage, son salaire (le même, à conditions égales, que dans le cas précédent) devra lui suffire pour que, bien administré et en tenant compte de ce que sa femme, tout en accomplissant ses devoirs d'épouse et de mère, pourra gagner, et de ce que ses enfants, arrivés à l'âge voulu pour cela, commenceront à rapporter au budget familial, aux différentes époques de sa vie, — ce salaire les fasse vivre et lui et les siens, conformément aux exigences du milieu et de la condition de ses semblables.

Ainsi conçu, le salaire sera plus que suffisant aux premiers temps de la vie de famille alors que les charges sont moins nombreuses et moins lourdes; quand elles seront à leur point culminant par le fait que les enfants sont nombreux et qu'aucun n'est à même de rien gagner, il suffira rigoureusement, là où la progéniture n'est pas anormalement multipliée, à obvier à ces nécessités, surtout qu'un peu d'épargne préalable aura été possible et que les époux sont en ce moment (de 30 à 45 ans) dans la plénitude de leurs forces physiques, intellectuelles et morales.

Après ce moment culminant, les enfants commencent à rapporter un peu de gain au budget de la famille. Ces gains vont en augmentant à mesure qu'ils se développent : et les économies sont possibles de telle façon que quand les parents ne peuvent plus travailler, ils ont de quoi vivre dans leurs vieux jours sans recourir à la charité publique ni privée, sauf les malheurs exceptionnels qui sont possibles, mais se trouvent en dehors de la situation normale.

Mais, dira-t-on, si pour fixer le salaire minimum familial, comme vous le concevez et l'exposez, il faut compter sur le nombre d'enfants que dans le milieu où vit l'ouvrier l'on a communément, que ferez-vous pour les familles plus nombreuses? Les enfants qui viennent en surplus n'ont-ils point comme les autres de droit à la vie?

Sans doute, ceux-là comme les autres ont le droit de vivre et comme ils ne peuvent par eux-mêmes se procurer le nécessaire, c'est au père qu'incombe ce devoir. L'objection procède de ce qu'on apprécie la doctrine que nous exposons trop théoriquement et en dehors de la réalité humaine.

Le salaire minimum que nous défendons, ce n'est pas seulement le nécessaire pour ne pas mourir; c'est-à-dire la somme de grammes de denrées quelconques dont l'absorption ne peut être diminuée sous peine de périr de faim, la couverture indispensable pour donner au corps de l'ouvrier le degré de température en dessous duquel la vie cesse, l'abri en dehors duquel la mort va le frapper à coup sûr.

Non; ce salaire minimum doit contenir de quoi permettre à l'ouvrier de vivre, selon sa condition, conformément à la vie que l'on fait communément, selon le degré de la civilisation matérielle dont lui aussi est le créateur et aux bienfaits de laquelle il a le droit de participer.

Pour comprendre cela, il suffit de prendre un exemple extrême. L'ouvrier chinois vit avec quelques poignées de riz; quelques mètres d'étoffe commune font tout son habillement et une méchante hutte suffit à l'abriter. — Faudra-t-il dès lors mesurer le minimum de nos ouvriers citadins de Belgique à la mesure de ce qui suffit à ce chinois dans sa Chine?

Il est évident que non.

Or, si on prend la réalité de la vie de nos travailleurs, l'on constatera que rien n'est compressible comme le salaire des ouvriers. Avant que l'intégrité de la vie au sens rigoureux du mot ne soit atteinte, le salaire peut baisser considérablement; avant que l'ouvrier n'épargne, son salaire peut hausser notablement et en *règle générale* l'ouvrier ne commence à épargner que quand il a dépensé cette somme qui suffit à le faire vivre de la vie commune de son milieu et après s'être donné le bien-être que les gens rangés de sa classe se donnent quand ils le peuvent.

Voici par conséquent ce qui arrivera dans les familles *exceptionnellement* nombreuses; au moment où les nécessités seront plus grandes par le fait du plus grand nombre d'enfants, l'on se restreindra davantage, sans que la vie elle-même soit atteinte; on vivra un peu moins à l'aise qu'ailleurs et voilà tout. — Au surplus cette restriction porte en elle-même sa compensation largement mesurée. Quand le moment difficile sera passé, il y aura d'autant plus de gagneurs au temps où la progéniture travaillera et les parents après les bénédictions plus nombreuses qu'ils auront dû donner, verront de plus nombreux bénis verser au budget familial et leur procurer une vieillesse plus assurée en même temps que plus honorée et plus réjouie.

La LOI doit-elle reconnaître le PRINCIPE du minimum de salaire ?

Nous avons la témérité de penser que oui et voici pourquoi.

Est-ce que la loi n'est point faite pour reconnaître les droits des membres de la Société, et les pouvoirs publics ne trouvent-ils point leur raison d'être dans la nécessité de garantir et de protéger ces droits ? Parcourez le Code civil ; il se résume à la reconnaissance et à la délimitation des droits des citoyens et des devoirs qui y répondent. Et le Code pénal, est-il autre chose que la formule des sanctions dont la force publique punit la violation des droits d'autrui ?

Or, nous l'avons établi, l'ouvrier a *le droit* d'obtenir, en retour de son travail, un salaire qui lui permette de vivre. Pourquoi dès lors la loi ne reconnaitrait-elle pas ce droit ?

N'est-ce point dans le salaire minimum que se retrouve, sous une forme concrète et pratique le droit primordial et essentiel de vivre ? Et ce droit, n'est-il point sacré entre tous, digne, avant tout autre, d'être respecté et protégé ?

Tout le monde admet, et c'est avec raison, la reconnaissance et la protection du droit de propriété. Or la propriété la plus sainte et la plus inviolable n'est-elle point la propriété de son propre travail ; si au travailleur l'on enlève une partie de la valeur de son travail, en ne lui payant point son estimation minimale, ne viole-t-on pas dans son équivalence cette propriété plus inviolable que celle des biens extérieurs meubles ou immeubles ?

Dès lors encore une fois, n'est-ce pas le devoir des pouvoirs publics d'empêcher ce désordre en reconnaissant d'abord ce droit de propriété et en le protégeant ensuite ?

Voyez ce qui se passe pour le contrat de vente. Si le vendeur a été lésé et que la lésion atteigne les sept douzièmes de la valeur de l'objet, la loi donne le droit de demander la rescision de la vente. Et cependant il ne s'agit dans ce contrat que des biens extérieurs qui ne touchent point à la vie de l'acheteur.

Pourquoi dès lors, dans le contrat de salaire, la loi ne reconnaitrait-elle point le cas de lésion dans le fait que le salaire payé ne permet point à l'ouvrier de vivre, pourquoi la loi ne statuerait-elle point que dans ce cas, il y a lieu à la restitution d'un supplément de salaire. La lésion, en effet, atteint ici la vie même de l'ouvrier et de sa famille.

L'avis que nous formulons ici est celui de M. Vandersmissen, professeur d'économie politique à l'Université de Liége.

Objection. Quid des industries débiles? La tarification ne va-t-elle pas les atteindre, les écraser et jeter des quantités d'ouvriers sur le pavé?

M. Vandersmissen propose lui-même et résoud une objection qui se présente spontanément. Voici son texte :

« Il est tel cas, dit-on, où le patron ne pourra augmenter le salaire

sans se ruiner. Il devra renoncer à son industrie, soit avant, soit après expérience faite, et la conséquence sera que l'ouvrier se trouvera sur le pavé...

» Voici notre réponse :

« Parmi les patrons qui ne paient pas suffisamment leurs ouvriers, il y a ceux qui *ne veulent pas* payer davantage et ceux qui *ne* le *peuvent pas*.

» La loi dont nous souhaitons l'adoption, serait applicable aux uns comme aux autres.

» Pour les premiers, il est d'abord évident que la loi serait salutaire.

» Quant aux seconds, demandons-nous s'il est vraiment désirable qu'il existe dans un pays des industries qui ne peuvent pas s'y développer sans imposer à une partie de la population l'odieux salaire de famine, comme on l'a si justement appelé... Encore une fois, la réponse ne saurait être douteuse. Dans chaque pays doivent se développer les industries qui correspondent aux circonstances économiques et au génie national. Le cas visé n'a pas d'ailleurs si grande importance. En supposant que l'étranger nous vende cher une marchandise, si nos industriels veulent à leur tour la fabriquer, ils le pourront sans affamer l'ouvrier. Si, au contraire, nous pouvons acheter à bon compte à l'étranger le produit en question, on ne songera pas à le fabriquer chez nous, car c'est l'appât des gros profits qui donne naissance aux industries nouvelles.

» Avons-nous envisagé tous les cas possibles? Non pas; il y a encore le cas où, par suite de la concurrence entre industriels d'une même contrée, certains de ceux-ci ne peuvent pas payer convenablement leur personnel. Cette éventualité peut se produire par suite de l'insuffisance du capital engagé dans une entreprise donnée, ou de la mauvaise direction, ou encore de l'emploi d'un outillage suranné.

» Quelle est la solution qui s'impose ici? C'est évidemment la disparition des établissements qui se trouvent dans une situation de notoire infériorité.

» Cette disparition, loin de nuire à l'industrie nationale, lui donnera un nouvel essor. Elle ne nuira pas aux ouvriers; bien au contraire, elle leur sera profitable. S'il n'y a pas de surproduction, les usines con-

currentes verront augmenter leur chiffre d'affaires et leurs bénéfices : elles pourront augmenter le salaire de leurs ouvriers et même employer ceux que la disparition des établissements incapables de continuer l'exploitation aura laissés sans emploi.

» Nous pouvons donc conclure que le maintien du salaire à un taux normal, au besoin par la coercition légale, sera éminemment favorable à la paix sociale, au développement de l'industrie nationale et spécialement utile à la classe des travailleurs manuels. »

Qu'on veuille bien le remarquer de nouveau, nous ne parlons que du *principe* du salaire minimum et c'est ce principe, que nous demandons à la loi de reconnaître et dont l'application doit être protégée par les pouvoirs publics de la manière que nous dirons après.

Qui, dans la PRATIQUE déterminera la quotité minimale du salaire?

A. Ce ne peut être *la loi*.

Pour fixer la quotité d'argent à laquelle s'évalue le salaire minimum nous récusons avant tout l'intervention de la loi et nous disons qu'il ne peut lui appartenir de déterminer d'une façon uniforme et universelle le quantum du salaire minimum.

Il faut remarquer que cette somme varie selon les différences de lieu, de temps et de profession. Il y a des endroits où la vie est moins chère qu'ailleurs, des moments où les denrées coûtent davantage, des professions qui exigent une nourriture plus coûteuse, ou entraînent une usure plus grande d'habits, d'outils, etc.

C'est pourquoi nous disons qu'il faut repousser le minimum légal de salaire; c'est-à-dire une somme d'argent qui serait fixée uniformément et universellement par la loi. Une pareille loi, en méconnaissant les différences susdites, ne serait pas la protection de la justice, mais l'organisation publique et obligatoire de l'injustice.

B. Est-ce l'*estimation commune* et que faut-il entendre par là?

L'on dit ordinairement que c'est l'estimation commune qui doit fixer cette somme. Cela est très vrai, mais à une condition, c'est que cette estimation soit vraiment commune; c'est-à-dire qu'elle résume le sentiment de tous ceux qui sont compétents pour apprécier la juste mesure. Cette estimation commune n'existe point quand les patrons seuls fixent la mesure du salaire, surtout quand toute organisation ouvrière fait défaut, quand les ouvriers sont mis dans l'impos-

sibilité de faire entendre leur sentiment et forcés moralement par la nécessité à accepter le salaire fixé par les seuls patrons.

Cela est surtout vrai lorsque comme aujourd'hui, il y a presque partout surabondance de bras et d'offre de travail. En effet comme le dit Léon XIII dans l'encyclique sur la condition des ouvriers :

« Que le patron et l'ouvrier fassent donc tant et de telles conventions qu'il leur plaira, qu'ils tombent d'accord notamment sur le chiffre du salaire, il est une loi de justice naturelle plus élevée et plus ancienne, à savoir que le salaire ne doit pas être insuffisant à faire subsister l'ouvrier sobre et honnête. Que si, *contraint par la nécessité* ou poussé par la crainte d'un mal plus grand, il accepte des conditions dures, parce qu'elles lui sont imposées par le patron ou par celui qui fait l'offre du travail, c'est là subir une violence contre laquelle la justice proteste. »

Pour fixer la somme d'argent qui représente le salaire minimum, il faut faire appel aux gens compétents en cette matière. Or, il n'y en a pas qui le soient plus que les intéressés eux-mêmes, ceux qui gagnent le salaire et ceux qui le paient; c'est-à-dire les ouvriers d'une part et les patrons d'autre part. Il est nécessaire de réunir dans un jugement commun ces deux parties; on ne peut laisser la décision aux seuls ouvriers qui peuvent trop demander ni aux seuls patrons qui peuvent trop peu donner. Si les deux parties intéressées en sens contradictoire s'entendent sur le prix, l'on peut être assuré que l'on tiendra compte de tout ce qu'il faut apprécier et que la justice sera respectée.

Chacune des parties doit avoir, on le comprend, la liberté nécessaire pour formuler son appréciation et pour la faire prévaloir si elle est juste, sans s'exposer à des représailles. Il ne faut point que si l'ouvrier défend son droit il soit exposé à être congédié et à manquer de pain, il ne faut pas non plus que le patron qui défend sa cause soit dans la perspective de subir la grève s'il ne se rend point à la discrétion des ouvriers.

Quel est, dans l'organisation sociale, le mode à suivre pour établir le minimum en évitant toutes ces difficultés?

Il y a un moyen tout trouvé pour éviter ces inconvénients et réunir le sentiment des ouvriers et des patrons. Ce moyen c'est la

corporation comprenant le syndicat professionnel organisé des ouvriers d'un côté, le syndicat organisé des patrons d'un autre côté et un comité mixte composé, en nombre égal pour chacune des parties, de délégués du syndicat ouvrier et du syndicat patronal. Il faut, de plus, afin de ne mettre point à la merci des mauvaises volontés le paiement du salaire fixé et consenti par le comité mixte, que la loi accorde à ces syndicats la personnification civile et force obligatoire aux décisions prises par le comité mixte qui les représente.

C'est bien là, nous semble-t-il la doctrine de l'Encyclique de Léon XIII sur ce sujet :

« De peur, dit-il, que dans ces cas... les pouvoirs publics n'interviennent inopportunément vu surtout la variété des circonstances des temps et des lieux, il sera préférable que la solution en soit laissée aux corporations ou syndicats dont nous parlerons plus loin ou que l'on recoure à quelque autre moyen de sauvegarder les intérêts des ouvriers, même, si la cause le réclamait, avec le secours et l'appui de l'Etat. »

Les derniers mots que nous venons de citer semblent mettre en évidence la nécessité qui prime toutes les autres en cette matière de sauvegarder les intérêts des ouvriers. C'est pourquoi, si ces intérêts sont lésés particulièrement en ce qui touche le salaire qui est la vie de l'ouvrier, si même ces intérêts sont seulement menacés et que les circonstances rendent impossible la création ou l'efficacité des syndicats, il faut *recourir à quelque autre moyen*, même en invoquant le secours de l'Etat.

Nous avons foi dans l'avenir des syndicats, mais personne de ceux qui sont au travail de l'apostolat social ne nous contredira quand nous dirons combien de temps et de labeurs il faudra encore avant de voir fonctionner activement des syndicats sérieux et stables englobant la masse des intéressés.

D'autre part, il y a urgente nécessité. La vie du prolétariat est atteinte par les salaires trop maigres pour permettre de vivre convenablement en famille. Les manœuvres de presque tous les métiers et, dans un bon nombre de professions, beaucoup de bons ouvriers ne peuvent plus obtenir de quoi vivre en retour de leur travail. Il faut donc aviser et en attendant, trouver un moyen, fût-il moins parfait, de sauvegarder leur vie et la vie de leur famille.

Ce moyen existe ; c'est le conseil de l'industrie et du travail qui contient, par région et en nombre égal, les délégués librement élus des ouvriers d'une part et des patrons d'autre part d'une même profession. Sans doute les mandants des conseillers de l'industrie et du travail, ne sont pas organisés en syndicats ; et en dehors des ateliers, ils ne se rencontrent qu'au jour de l'élection et pour ce motif, ce conseil ne vaut pas le comité mixte représentant les ouvriers et les patrons *organisés professionnellement* chacun de leur côté.

Encore cependant est-il que les membres du conseil de l'Industrie et du Travail sont de la profession et sont librement élus par les gens de la profession et du milieu où elle s'exerce. Ils sont assez aptes et assez autorisés pour juger la quotité du salaire minimum.

C'est pourquoi à défaut de syndicats organisés comme nous l'avons dit, nous croyons qu'à raison de l'urgente nécessité de sauvegarder le salaire de l'ouvrier, il faut appeler à fixer le salaire minimum, les conseils de l'industrie et du travail, auxquels nous souhaiterons de voir appliquer comme régime électoral, la représentation proportionnelle. Là où il n'y aurait point de conseil de l'industrie et du travail organisé d'une façon permanente, on peut, en attendant, convoquer les ouvriers de la région et du métier d'une part, les patrons d'autre part, afin qu'ils élisent des délégués qui fixeront la quotité minimale du salaire à payer. Et si pour faire procéder à cette élection, il fallait faire désigner par la loi le juge de paix, nous n'y voyons aucun inconvénient ».

III. Monsieur l'ingénieur Arthur Verhaegen, *président de la ligue antisocialiste de Gand, conseiller provincial*, répond ainsi à nos questions.

I. Question. — *Êtes-vous partisan des tarifs minimum de salaire applicables aux ouvriers d'une même région, pratiquant le même métier, dans la même industrie ?*

Réponse. — Oui, j'en suis partisan.

J'entends par région une portion de pays qui, par sa situation géographique, industrielle et commerciale, comporte une concurrence immédiate et directe entre les producteurs de produits similaires.

— *Et pourquoi en êtes-vous partisan ?*

Réponse. — Je suis partisan de l'établissement de ces tarifs parce

que j'y vois le moyen de réduire, dans ce qu'elle a de plus sensible et de plus odieux, la concurrence en tant qu'elle a pour enjeu le salaire de l'ouvrier.

II. Question. — *N'estimez-vous pas que cette mesure aboutirait à mettre beaucoup d'ouvriers sur le pavé?*

Réponse. — Nullement.

a) Lorsqu'il s'agit de travaux à la pièce, la démonstration n'est pas à faire, chaque ouvrier se trouvant, en vertu même du mode de payement, traité d'après son activité et ses mérites.

b) Lorsqu'il s'agit de travaux à la journée, on admet — et il suffit de codifier l'usage — des apprentis et des demi-ouvriers. Cette catégorie comprend les ouvriers débiles, peu intelligents, affaiblis par l'âge, etc. La rémunératien des apprentis et celle des demi-ouvriers peut être fixée aussi aisément et aussi exactement que celle des ouvriers eux-mêmes.

III. Question. — *N'estimez-vous pas que cette mesure entraverait la marche de l'industrie?*

Réponse. — Nullement. Voyez le Lancashire, en Angleterre. Le tarif de Blackburn, pour les tisserands de coton, est en vigueur à Manchester et dans les innombrables fabriques situées dans un rayon qui atteint dix lieues.

Il y a du reste, en fait, une tendance très prononcée tant chez les patrons que chez les ouvriers à admettre ce régime. A Gand, les industriels cotonniers cherchent en ce moment même, à s'entendre avec les ouvriers de toute nuance, pour arriver à un tarif unique de salaires qui serait appliqué à Gand et dans la région qui gravite dans l'orbite de Gand.

IV. Question. — *Faut-il laisser la réalisation de cette mesure à l'initiative privée ou faut-il en charger la loi?*

Réponse. — La loi ne saurait intervenir ici directement. Elle doit aider au développement des Unions professionnelles. C'est à ces dernières qu'il appartient de travailler à établir l'entente avec les employeurs.

IV. Monsieur Hector Denis, député et grand statisticien, *professeur à l'Université de Bruxelles* où il enseigne la psychologie, la logique et la philosophie morale et qui, à l'École des Sciences Sociales annexée à

l'Université, professe un cours sur l'Histoire des Systèmes Sociaux, a bien voulu, malgré ses nombreux travaux, nous donner cette réponse à nos questions.

« Toutes les Unions ouvrières fixent dans chaque localité ou région un taux minimum de salaire *au-dessous* duquel leurs membres doivent refuser leur travail.

Ce taux varie sans doute de localité à localité mais il y a une tendance à l'uniformité, pour le même genre de travail, du salaire réel. Ce minimum correspond au gain qu'un ouvrier ordinaire peut réaliser à un moment donné.

C'est donc la capacité et la force de travail d'un ouvrier ordinaire qui correspond à ce minimum de salaire.

Cette limitation de la concurrence intestine des travailleurs et de la puissance des employeurs dans les débats du salaire est le mode d'intervention fondamental des Unions; mais si légitime et si nécessaire qu'il soit et que je le proclame, il n'en soulève pas moins de graves problèmes.

Une tendance à une sorte de sélection des travailleurs en résulte; sous sa forme la plus grave c'est l'élimination des ouvriers âgés quand leur capacité de travail s'abaisse au-dessous de la capacité moyenne correspondant au minimum de salaire.

C'est pourquoi si, d'une part, ce minimum de salaire est nécessaire à peine de réduire considérablement l'efficacité de l'Unionisme, de livrer à l'arbitraire l'application d'un principe égalitaire et son action, et de diminuer le pouvoir des Unions vis-à-vis des entrepreneurs dans la mesure de l'élasticité donnée à l'interprétation de ce principe régulateur, il n'en est pas moins vrai, d'autre part, que la tendance sélective doit être contrebalancée pour réaliser l'équilibre normal. Et on y arrivera par l'emploi des mesures suivantes :

1. Il faut une organisation complète du marché du travail comme je l'ai proposé à la Chambre; c'est le moyen de réaliser l'équilibre de l'offre et de la demande de travail aux conditions de salaire les plus favorables.

2. Les Unions professionnelles doivent avoir toutes les garanties de stabilité légale.

3. La durée du travail doit être limitée même par la loi afin d'empêcher l'extension abusive de l'offre de travail.

4. L'enseignement professionnel doit être développé et généralisé.

Toutes ces garanties tendront à réduire, à contenir de plus en plus la sélection, dans l'intérêt des plus faibles, des moins doués et à les fortifier dans la lutte.

Mais il est des garanties essentielles qui la paralyseront au moins à l'égard de l'âge :

5. Le minimum ne doit s'étendre que jusqu'à un âge donné.

6. L'assurance des vieux ouvriers doit être légalement et obligatoirement organisée.

Toutes les Unions ouvrières les mieux organisées de l'Angleterre ont été amenées à limiter à un âge déterminé l'obligation qui lie les travailleurs de n'accepter d'ouvrage qu'à un prix donné. Aussi d'après de belles recherches peu connues, je pense, de Speader, les Unions ouvrières autorisent leurs membres, à partir de 55 ans, à prendre de l'ouvrage à tout prix : leur puissance moyenne de travail a décru de 1/3 à cet âge, et dès lors aucun emploi régulier au *tarif minimum* ne serait plus possible pour eux. Les charpentiers ont adopté la même limite d'âge ; les typographes, grâce à des combinaisons ingénieuses et touchantes, rendues possibles par la nature de leurs travaux, ont pu en Angleterre et en Belgique prolonger le temps de salaire uniforme au-delà de 55 ans.

Ce qui est réductible dans le temps présent, c'est la perspective laissée aux vieux ouvriers : soit qu'il y ait constitution d'une union, soit qu'il n'y ait pas unionisme, ils sont livrés aux hasards du marché du travail et à l'instabilité du salaire quand l'organisation de la retraite ne les recueille pas. Il est peu d'unions en Angleterre qui aient pu assurer la retraite des vieux ouvriers. D'après les belles recherches de Booth, 25 % des personnes de plus de 65 ans sont à la charge de la bienfaisance.

L'assurance contre la vieillesse et l'invalidité doit manifester son action aussi près que possible de l'âge limité où le minimum cesse d'être applicable.

Comment ce minimum doit-il être fixé ?

1. J'ai développé longuement ma pensée au Conseil Provincial et au Conseil supérieur du Travail sur le minimum de salaire dans les adjudications publiques et sur l'intervention des syndicats ouvriers dans les adjudications publiques.

2. En dehors des travaux publics, le minimum de salaire doit à mes yeux être fixé, dans l'état actuel de notre civilisation économique, avant tout contractuellement, la force impérative de la loi n'aurait à intervenir qu'en cas d'impuissance démontrée des institutions contractuelles; mais la loi doit favoriser l'expansion, avec la plus grande énergie et la plus grande sollicitude, de conseils de conciliation, organe normal de cette tarification, organe à mon avis indispensable a l'évolution du travail.

1. Il doit être rendu obligatoire à l'égard de tous les fournisseurs dans les adjudications ou au moins constituer un droit de préférence.

2. Dans un long discours (au dernier congrès de la réglementation du travail à Anvers, 1894) sur les conseils de conciliation, j'ai préconisé le maintien dans la loi sur les syndicats de l'obligation d'accepter les préliminaires de conciliation quand l'autre partie offre de se concilier; j'ai émis l'idée de rendre obligatoire ce conseil pour les sociétés par actions, forme définie de la concentration industrielle.

3. Je me suis prononcé et me prononce formellement pour des expériences de formes supérieures de régime du salariat et de la coopération productive organisées et favorisées par l'Etat. Ma préoccupation dominante est de presser l'évolution du salariat vers l'autonomie du travail avec la plus grande sollicitude possible.

Les conseils de l'industrie et du travail à l'institution desquels je me félicite d'avoir coopéré dès 1886 sont des formes préparatoires au conseil de conciliation ; mais ces organismes sont évidemment, dans un état imparfait d'organisation des forces économiques, très utile. C'est à eux qu'il appartient de s'adresser pour la détermination des tarifs de main d'œuvre là où l'organisation est imparfaite ».

V. Monsieur Raoul Jay, *professeur agrégé à la Faculté de Droit de Paris*, s'en réfère à son étude sur l'Organisation du Travail par les Syndicats Professionnels [1]) et nous déclare :

[1]) Cette étude se termine ainsi : « L'inéluctable nécessité d'une organisation légale du travail finira par s'imposer à tous. Le XXe siècle verra renaître les corporations. Mais, destinées à fortifier la situation économique de l'ouvrier, tout inspirées de l'esprit démocratique moderne, les nouvelles corporations ressembleront aux corporations des XVIIe et XVIIIe siècles comme le gouvernement de la République française ou de la Confédération suisse ressemble au gouvernement de Louis XIV et de Louis XV. »

« Je considère comme très désirable la détermination d'un *salaire minimum* pour les ouvriers d'une même industrie dans une même région.

L'établissement de ce salaire minimum devrait appartenir aux syndicats ouvriers et patronaux sous le contrôle et, s'il était nécessaire, avec la sanction de l'Etat ».

VI. Monsieur l'ABBÉ OBERDÖRFFER, *l'éminent prêtre de Stolberg*, nous répond :

« Certes le problème que vous posez doit être résolu, mais il est impossible de le résoudre avant que la société soit réorganisée d'après le système corporatif.

Cette reconstitution préalable est nécessaire, premièrement parce que sans cette organisation le tarif voulu ne pourrait être fixé sans une intervention exagérée de l'Etat, et deuxièmement parce que non seulement certaines classes inférieures mais aussi la société tout entière en souffrirait.

Il faut avant tout parler et écrire, partout et toujours et de toutes manières, de la nécessité de l'organisation corporative de la société pour faire pénétrer cette pensée dans l'esprit de tout le monde. »

VII. Monsieur le COMTE DE KUEFSTEIN, *membre de la Chambre des Seigneurs d'Autriche*, grand démocrate chrétien, se rallie à la thèse affirmative.

I. Question. — *Êtes-vous partisan des tarifs minimum de salaire applicables aux ouvriers d'une même région, pratiquant le même métier, dans la même industrie? Et pourquoi?*

Rép. — Il est nécessaire d'établir le minimum de salaire à cause de l'exploitation du travail du prochain et à cause des abus possibles.

Il n'y a pas, sans la fixation du minimum de salaire, suffisance de biens pour la vie. Or tout homme a, par Dieu, le droit, et de plus *l'obligation* de vivre; et c'est pourquoi, dans le cas d'absolue nécessité, il pourrait même prendre le nécessaire si on le lui refusait.

C'est par le travail qu'on gagne son pain quotidien; c'est donc le travail qui doit ce pain quotidien nécessaire : et encore là n'y a-t-il qu'un minimum.

On ne comprend pas même comment un chrétien pourrait nier cette vérité.

Seulement il faut avouer qu'il y a souvent de nombreuses et grandes difficultés de reconnaître et de déterminer ce qui est indispensable à l'ouvrier pour vivre. Mais il sera d'autant plus utile de fixer d'avance selon la connaissance des prix et des conditions générales de vie et d'industrie dans une certaine période et dans une certaine contrée de même que dans une certaine industrie ce qu'on juge communément comme nécessaire : c'est la fixation préalable du minimum.

Chacun est à même ainsi de calculer d'avance si à ce prix il pourra rendre rémunératrice son entreprise industrielle. Sinon, il ne la commencera pas; il n'attirera pas des masses de travailleurs d'autres contrées, d'autres industries, — de la campagne surtout, dans les villes et les centres industriels. Il n'y aura pas ce jeu de concurrence effrénée entre industries et industriels autant qu'entre ouvriers.

II. Question. — *N'estimez-vous pas que cette mesure aboutirait à mettre beaucoup d'ouvriers sur le pavé?*

Rép. — Toute transformation est difficile et réclame des mesures spéciales.

Donc, s'il y a danger de mettre momentanément trop d'ouvriers sur le pavé, il faudra réaliser, mettre en œuvre la mesure avec prudence, avec sagesse, avec lenteur. Donc, d'abord un minimum peu élevé et l'application pleine et entière seulement après un temps de transition.

Mais on remarquera que cette objection même contient un terrible aveu. C'est que réellement un grand nombre d'ouvriers ne reçoivent pas aujourd'hui même le nécessaire. Que ceux qui combattent la mesure prennent garde d'employer des arguments à double tranchant qui pourraient bien leur couper les doigts.

III. Question. — *N'estimez-vous pas que cette mesure entraverait la marche de l'industrie?*

Rép. — Non.

On n'a qu'à ouvrir les yeux pour constater que l'industrie proprement dite et l'agriculture ne sont plus en harmonie. Les produits agricoles débordent, les greniers en regorgent, et l'on ne trouve pas de débouché même à vil prix; — tandis que d'autre part on refuse aux ouvriers le nécessaire.

Le paysan voudrait bien vendre son blé même à bas prix et le

simple travailleur se nourrit souvent de café falsifié, de choses frelatées et d'aliments peu fortifiants.

La faute en est, non à Dieu qui a créé pour tous, qui produit pour tous, mais aux mauvaises institutions humaines qui ne permettent pas une rétribution juste et équitable.

Donc, corrigeons par une salutaire et saine fixation d'un minimum de salaire, selon les conditions, les contrées et autres circonstances. Les industries, y compris l'agriculture, doivent échanger leurs produits pour que chacun vive. L'industrie ne prospère que davantage si la force productive et la force acquisitive augmentent par une meilleure rétribution du travail manuel.

IV. Question. — *Faut-il laisser la réalisation de cette mesure à l'initiative privée ou faut-il en charger la loi?*

Rép. — Si l'on veut la fin, il faut vouloir et employer les moyens qui y conduisent.

Donc une fixation générale. Or cela n'est possible que par une autorité munie du droit, du pouvoir et des moyens d'exécution.

Il va sans dire, que là où des autorités locales et professionnelles existent, il sera utile de recourir à leur avis et à leurs lumières. Mais il ne faut pas se faire illusion : dans les corporations des abus peuvent aussi s'introduire et il importe toujours d'établir (si elle n'existe déjà) une autorité supérieure, une instance d'appel pour réprimer les injustices qui sont toujours à craindre là où l'intérêt des hommes est en question.

6. Notre conclusion découle de tout ce qui précède et en voici la formule : « A défaut de conciliation ou d'arbitrage, dans les cas où la diminution du salaire provient d'une concurrence déloyale, le pouvoir social a le droit et le devoir d'intervenir, tout au moins pour fixer un minimum de salaire, après avoir entendu les prétentions des intérêts en jeu et en observant les différences de travail ».

La conciliation préalable et l'arbitrage libre se présentent naturellement à l'origine de chaque conflit et réalisent sans violence l'accord entre les belligérants.

Nous avons vu plus haut l'influence salutaire des conseils de conciliation et d'arbitrage, en Angleterre surtout, et dans d'autres pays.

En Angleterre, pour l'année 1893, sur 782 différends, dans 388 cas il intervint un arrangement à l'amiable, dans 8 cas ce fut un arbitrage. En France, pour 1893, sur 634 grèves il y eut 109 recours à l'application de la loi du 27 décembre 1892 sur la conciliation et l'arbitrage dans les conflits collectifs entre patrons et ouvriers; dans 13 cas le travail a été repris immédiatement, 31 comités de conciliation terminèrent 30 différends, des 24 autres différends après nouvelle tentative on obtint deux solutions par la conciliation. Du 1 janvier 1894 au 1 juillet 1894, la proportion des recours et des bons effets de la loi alla grandissant. M. Finance, dans son discours au congrès d'Anvers, établit ainsi ce progrès :

1° Recours à la conciliation et à l'arbitrage par rappport au nombre des grèves : 17,19 % en 1893; 29,15 % en 1894.

2° Formation des comités de conciliation, par rapport au nombre de recours : 51,37 % en 1893; 67,74 % en 1894.

3° Grèves terminées par les comités de conciliation, par rapport au nombre de ces comités : 55,35 % en 1893; 61,93 % en 1894.

Ces résultats sont merveilleux, car la loi toute recente n'a pu encore pénétrer dans l'esprit des masses.

Si l'on retient que la question du salaire est la cause la plus fréquente des grèves et des dissentiments entre patrons et ouvriers, on comprendra le lien indissoluble qui joint le salaire au conseil de conciliation.

Non seulement cette libre-entente des donneurs et des preneurs d'ouvrage constitue un puissant moyen de réaliser la paix en nos temps troublés mais encore c'est à sa décision que se soumettront le plus volontiers les deux contestants. Le patron qui tient beaucoup à son principe d'autorité, à son hégémonie, acceptera plus facilement une transaction qu'il pourrait repousser de plano qu'une solution qui lui serait imposée par l'Etat. L'ouvrier a son indépendance également, et sa fierté et il n'aime qu'à accepter spontanément et non contraint et forcé. Ce sont ces sentiments que réflètent les réponses des patrons et des ouvriers anglais lorsqu'ils furent consultés sur le caractère à donner aux conseils d'arbitrage; 19 patrons et 23 sociétés ouvrières voulaient ce conseil institué par l'Etat tandis que 122 patrons et 122 sociétés ouvrières préféraient les conseils libres et locaux et les

comités mixtes. La loi fait bien d'ailleurs de se réserver pour les cas extrêmes et les grandes circonstances.

A défaut d'entente, l'État a le droit et le devoir d'intervenir.

En somme dans l'hypothèse que nous prévoyons, c'est-à-dire quand les nombreux ouvriers d'une région industrielle se mettent en grève pour relever le sort de ceux des leurs qui ne perçoivent qu'un salaire de famine par suite de l'exploitation d'une concurrence outrancière, il existe une situation de fait grave et exceptionnelle dont l'Etat ne peut détourner ses regards. Cette concurrence sans frein non seulement amène matériellement des salaires d'un taux lamentable mais elle fait courir un grand danger au niveau général des salaires, car la nécessité de rendre les conditions de lutte égales entre tous les fabricants afin d'égaliser par suite les chances de succès et de prospérité amène d'une manière inéluctable le nivellement de la rémunération du travail, au moins dans une certaine mesure. D'autre part, cette rivalité sans borne fait péricliter les établissements basés sur une bonne rétribution du labeur ouvrier; en effet, on n'achète les produits qu'au plus bas prix et la clientèle s'adresse à celui qui fait les propositions les plus avantageuses, sans regarder aux moyens employés pour procurer le meilleur marché. Les bons industriels sont donc lésés; leur situation est compromise et s'ils ne veulent suivre les diminutions de salaires de leurs voisins, ils sont obligés de se retirer des affaires. L'industrie en outre, privée de ses soutiens les plus forts et les plus probes, secouée et mise en péril par des grèves successives, souffre non-seulement indirectement ainsi des abus de la concurrence mais encore directement puisque dans cette poursuite effrénée, désordonnée après le prix le plus bas, les plus durs exploitants, les moins scrupuleux industriels recourent non seulement aux salaires infimes, mais emploient les plus mauvais ouvriers qui sont moins exigeants dans leurs prétentions, — emploient les procédés les moins coûteux et les plus trompeurs, — emploient des matières premières défecteuses et ainsi minent peu à peu le renom d'une cité industrielle car finalement les tromperies éclatent au grand jour et leur opprobre rejaillit indistinctement sur tous les fabricants de la région.

On se trouve en présence d'un malheur public où la justice est violée.

Nous ne croyons pas qu'en face de cette situation on puisse prétendre que l'Etat doit rester impassible et les bras croisés.

Aussi un théologien dont la sûreté de doctrine n'est mise en suspicion par personne, le P. Lehmkuhl, après de longues études, répète aujourd'hui [1]) des principes qu'il avait émis jadis et dont on nous reprochera peut-être de ne faire qu'une application bien restreinte : « L'Etat ne dépasse pas ses droits, quand, pour protéger l'ouvrier contre une injuste exploitation, il agit sur les autorités compétentes pour les décider à régler elles-mêmes, tant les heures de travail que le montant du salaire. Pendant des siècles, en effet, l'Etat, c'est-à-dire les communes, ont fixé le tarif légal d'après lequel devaient se vendre une foule de marchandises. Or, il ne peut échapper à personne, qu'en cas de besoin, le travail humain doit, en vertu d'un tarif légal, être sûr de recevoir une rétribution convenable ». Ailleurs [2]), le même théologien parlant des droits et des devoirs de l'Etat concernant la protection qu'il doit aux classes ouvrières dans le contrat entre patrons et travailleurs enseigne ce qui suit : « La rémunération du travail ou, comme d'aucuns disent, la répartition du profit ou des produits sur le travail et le capital, repose formellement et immédiatement sur le contrat entre patrons et ouvriers, c'est-à-dire sur un accord libre et mutuel. Or, il est facile de voir comment le libre accord, basé sur les oscillations des tarifs d'ailleurs justifiées, court risque de se conclure au détriment de la partie faible, des ouvriers. Donc, si le pouvoir civil a le droit et le devoir de maintenir la justice il faut avant tout qu'il protège les faibles et, spécialement pour notre cas, il doit prendre des mesures juridiques qui empêchent l'exploitation du faible par le fort. Ce devoir résulte d'abord de l'obligation qu'a l'État de protéger le droit privé et de défendre les faibles. Mais, il résulte surtout de la charge qui lui incombe de défendre la société contre la ruine et la destruction. C'est le cas de nos jours. La masse des ouvriers ambulants croissant toujours, les sentiments chrétiens disparaissant de plus en plus, les mauvais salaires multipliant les mécontents, la société est tombée dans un abîme de dangers qui menace de l'engloutir. Il faut donc que le pouvoir cherche le remède.

[1]) Le Contrat entre patrons et ouvriers et les grèves. Louvain 1893.
[2]) La Question sociale et l'Intervention de l'Etat. Louvain 1895.

Evidemment il doit le chercher et l'appliquer, sans violer les droits de qui que ce soit. »

Un autre théologien moderne de grand renom, le R. P. Matteo Liberatore, professe la même doctrine dans son traité d'Economie Politique [1] : « Nons croyons, dit-il, qu'étant donnée la misérable condition à laquelle est aujourd'hui réduite la classe ouvrière qui exécute la partie la plus matérielle du travail, le Gouvernement a le droit d'établir un minimum de salaire, au-dessous duquel il ne soit pas permis de descendre et d'en exiger rigoureusement l'observation. Si comme on l'a démontré, une rétribution du travail insuffisante pour fournir à la subsistance de l'ouvrier est une violation des lois de la justice, nous ne voyons pas pourquoi le pouvoir public, dont la principale attribution est de faire observer la justice entre les citoyens, ne pourrait intervenir ».

L'Etat est d'ailleurs la dernière ressource quand on a vainement essayé la conciliation ou quand on a vainement attendu que l'initiative privée amène la solution du conflit. Mais quand tous les autres moyens ont été inutilement tentés, quand l'initiative privée est demeurée inefficace ou totalement dédaigneuse, on comprend l'appel à l'Etat, on trouve naturel que les brodeurs de St-Gall, que les armuriers de Liège se tournent vers le pouvoir suprême pour obtenir de lui une sanction que lui seul possède et qui est la clef de voûte de la réorganisation.

La France nous donne la même indication. Des tentatives de conciliation souvent n'aboutirent pas malgré la loi de 1892; aussi M. André Lebon, ministre du commerce a-t-il déposé en 1895 un projet de conseils permanents. M. Gustave Lejeal écrivant dans la Revue encyclopédique du 1 novembre 1895 réclame vivement une sanction aux accords intervenus et reproduit cette conclusion de M. de Lanessan : « Nous estimons que tous les conflits entre les collectivités ouvrières et les patrons doivent être réglés comme tous les désaccords qui surgissent entre des citoyens quelconques, et réglés obligatoirement au nom de

[1]) Principes d'Economie Politique, traité publié à Rome en 1889 et traduit par le baron Silvestre de Sacy en 1894. Paris.

Le Pouvoir social et l'ordre économique par le R. P. G. de Pascal p. 115. Paris 1889.

L'Eglise et le Question sociale par R. P. G. de Pascal. Bruxelles 1891.

L'Encyclique Rerum Novarum par M. Perriot. Paris 1892.

la société, car celle-ci ne saurait tolérer des guerres nuisibles à la tranquillité publique, au travail national et à toute une classe de citoyens ».

On sent partout qu'il faut plus qu'une simple conciliation spontanée dans certaines circonstances. C'est sous l'impérieuse pression des faits que les Etats de New-York et de Massachusetts, puis la confédération entière par la loi de 1888, ont donné aux bureaux d'arbitrage le droit d'intervenir entre les parties de leur propre initiative.

Et en Angleterre, où l'on tient tant au respect de la liberté absolue, au moment où l'on manifestait encore cette vénération constante, le conseil de conciliation de Londres réclame le pouvoir de stipuler une clause pénale si les deux parties désirent qu'on inflige une pénalité pécuniaire pour inobservation de la sentence et sont disposées à donner une garantie pour le paiement de cette pénalité et le pouvoir de décider avec autorité de différends s'élevant au sujet d'arrangements existants. Si la décision intervenue n'était pas respectée, la somme versée comme cautionnement serait confisquée. Un bill a été déposé en ce sens sur le bureau du Parlement en 1894. Une grève récente de 1895, pour l'industrie de la cordonnerie, établie dans les comtés de Northampton et autres du centre de l'Angleterre et occupant environ 200,000 ouvriers, se termina par un arrangement où il était stipulé : « Chaque partie respectivement représentée par ses associations, dépose une caution de mille livres sterling comme garantie des sentences futures de l'arbitre ». Les intéressés cherchent donc eux-mêmes une sanction, une contrainte, tant la nécessité de la solution, d'une solution stable est impérieuse.

L'Etat est ainsi toujours pressé d'aller plus avant, s'il veut répondre à ses fins. Et n'est-ce pas cette nécessité que proclamait indirectement en Angleterre un ancien ministre libéral, M. Asquith, à propos du lock out actuel des constructeurs de navires : « Cet état de choses, menaçant et intolérable, ne pose pas des questions que l'on puisse juger dans un esprit de parti, mais je déclare que l'existence même d'une telle querelle, avec ses conséquences pour une industrie qui reprenait vie, avec son contre-coup dans la misère de centaines de mille familles laborieuses, est un scandale pour la civilisation. Je suis heureux de me rappeler, en évoquant l'histoire du dernier gouvernement, que nous avons par

trois fois réussi à être les instruments d'une entente dans des conflits industriels qui menaçaient de devenir formidables et j'espère que l'occasion se présentera pour le nouveau gouvernement de remplir un rôle analogue : non seulement pour préserver de pertes irréparables les intérêts matériels de l'Empire, mais pour laver son bon renom de ce que je ne peux m'empêcher de considérer comme une tare scandaleuse et honteuse ».

Cette intervention de l'Etat, dans notre hypothèse, est donc conforme à sa mission ; elle est commandée par les circonstances. Et ne peut-on pas ajouter que si, dans les conflits sur le salaire, les divers intéressés prévoyaient au-delà du conseil de conciliation, à défaut d'entente spontanée, une décision d'autorité par le pouvoir suprême, il y aurait bien plus d'espoir encore de voir s'établir une transaction à l'amiable rien que pour éviter une transaction forcée.

Le tarif s'établirait sur les données contradictoires fournies par les deux intéressés opposés.

L'Etat doit être éclairé, connaître les multiples détails de la situation de l'industrie, de la nature de l'exploitation, de la variété des travaux, des mœurs et coutumes locales etc.. Or nul ne donnera des renseignements plus autorisés que les litigants. De plus, cette intervention des intéressés dans la solution à rendre sera pour chacun une satisfaction et une garantie d'acquiescement.

On croirait peut-être à première vue qu'il suffit d'entendre les ouvriers en faveur desquels on va élever une barrière infranchissable ; à eux de dire leur vie, leurs travaux, leurs besoins. Mais leurs affirmations pourraient être exagérées. D'ailleurs les bons industriels qui ont toujours maintenu les salaires à une certaine hauteur fourniront des attestations favorables aux ouvriers ou combattront des prétentions exorbitantes. Les patrons irréductibles en formulant leur opposition seront mieux discutés, mieux combattus et amenés peut-être enfin à une concession. Le litige d'ailleurs ici, comme dans tout procès, doit être exposé dans son entièreté : le travail et le capital auront tour à tour la parole.

Il y a dans ce rapprochement que provoque le débat un germe de réorganisation. Et comme tel, on doit encore le favoriser.

D'ailleurs, comme l'Etat n'a nulle compétence préalable ni omni-

science, il faut qu'il se pénètre de la situation, qu'il s'en rende un compte exact, qu'il s'en fasse une connaissance entière. La nature même des choses a amené cette rencontre des deux intérêts partout où l'on a voulu terminer un conflit industriel.

Quel sera l'organisme qui en fait s'interposera au nom de l'Etat ? On conçoit bien des systèmes différents. En tout cas, l'impartialité devra être l'apanage évident du corps constitué, Conseil supérieur du travail ou autre.

Le tarif minimum s'étendra sur toute la région industrielle.

Un tarif minimum, c'est à dire une limite extrême, non un taux absolu de rémunération. Il faut insister là-dessus.

La mission de l'Etat comporte en théorie plus que la définition d'un minimum. Mais ici nous ne parlons que du minimum. Le pouvoir qui interviendrait devait s'en tenir à ce minimum d'abord, ne pas se laisser entraîner et ne pas perdre le but de vue. On comprend dès lors que semblable détermination ne ferait pas tort aux ouvriers d'élite, ordinairement recherchés.

Ce minimum varierait selon chaque branche et chaque spécialité de travail.

Mais pareille uniformité de salaire rencontre bien des adversaires, on l'aura vu en parcourant notre referendum. Certains se font scrupule de diviser à l'infini les différentes activités, de les échelonner pour l'appréciation et la rémunération. Il y a là une délicatesse estimable en soi. Cependant cette tendance se produit au détriment d'un principe fondamental trop souvent méconnu dans l'ordre industriel. En effet d'après la théologie, d'après l'Encyclique Rerum novarum, d'après la nature même des choses, le salaire général doit être avant tout basé sur la nature humaine ordinaire et ses exigences et doit suffire à la sustentation de la vie ouvrière. Le travail doit être suffisamment rémunérateur : voilà ce que la loi qui a charge de promouvoir au bien social doit chercher à sauvegarder.

En outre les différenciations à outrance méconnaissent ou font méconnaître la nature même de la valeur des services qui, comme toute autre valeur, s'établit non par l'utilité au point de vue de circonstances toutes spéciales mais par l'utilité au point de vue général : doctrine théologique qui a reçu la consécration des siècles dans la tarification

des marchandises. Or, dans le labeur professionnel de l'industrie, par suite de la division des diverses opérations qui s'exécutent sur le produit à fabriquer, — par suite de l'emploi des machines qui réduisent le rôle intelligent de l'intervention de l'ouvrier appelé seulement à donner sa force, sa direction, son attention, — par suite de la discipline qui rend uniforme, matériel, militaire, automatique le travail exigé des coopérateurs, on comprend que plus que dans les autres services intellectuels il est possible d'arriver à un certain nivellement. D'autre part, là où le travail requiert des qualités spéciales, techniques ou artistiques, souvent on rémunère à la tâche, d'après le résultat obtenu, ce qui autorise toutes les diversités d'appréciation. Et chose singulière, l'objection n'est pas faite par les intéressés directs c'est-à-dire les ouvriers, qui eux cherchent avant tout, comme nous l'avons montré par leurs revendications, à donner plus de stabilité au fondement même de la rémunération et sacrifient souvent leur profit personnel à la reconnaissance d'un principe qu'ils considèrent comme nécessaire à la protection de l'ensemble de leurs frères. Les travailleurs poursuivent la réorganisation d'un régime plein de troubles et d'incertitudes où la différenciation des salaires se retourne contre eux parce qu'elle provoque la concurrence et la recherche de la main d'œuvre au plus bas prix. Les patrons qui aiment la diversité des salaires afin d'employer les ouvriers d'élite ne se trouveront nullement embarrassés par le tarif minimum. Et lorsque Le Play critique la fixation régionale du salaire usitée en Angleterre par ce que les mauvais industriels se débarrassent sur cette taxation de tout scrupule et de toute responsabilité dans la rémunération, il oublie que cette taxation part du besoin de protéger l'industrie et l'ouvrier précisément contre les patrons sans conscience ; il oublie que les conseils d'arbitrage tiennent compte des éléments généraux qui doivent entrer dans la détermination du salaire. En outre, notre mesure ne parle que de la fixation rigoureuse d'un minimum. D'ailleurs qui donc songe à honnir comme une souveraine injustice l'uniformité des traitements que l'on constate dans tous les ordres d'administration ou de fonctions judiciaires, militaires, notariales, professorales, etc...? Il y a là aussi des mérites divers qui cependant ne sont pas appréciés dans chaque cas particulier.

Malgré toutes ces réponses à des objections possibles nous faisons encore observer que le minimum rigoureux établi par catégories d'ouvriers permet cependant au-dessus de l'échelon inférieur l'établissement de degrés plus élevés. Ainsi on ne prétendra pas que les ouvriers non qualifiés souffriront de la mesure adoptée. Et si de ce premier essai il ressortait que la concurrence a éliminé les travailleurs inférieurs et baissé le salaire des ouvriers d'élite au niveau du minimum on devrait se demander alors, en présence de ce résultat, s'il faut renoncer à l'essai tenté ou quelles barrières nouvelles on élèverait pour arrêter le mouvement déprimant les salaires.

On conçoit que notre proposition est des plus modeste. Aussi serait-on mal venu de lui reprocher d'enrayer l'industrie. Elle ne porterait atteinte qu'à un nombre restreint d'usines qui sont près de leur chute ou ne vivent que d'expédients. D'ailleurs, en cette matière nouvelle, après qu'on a fait durer si longtemps l'expérience douloureuse du régime de la liberté, ne doit-on pas hésiter à tenter l'essai d'un régime opposé.

Et en effet, la tentative serait neuve. Peu de documents clairs et précis nous révèlent exactement ce qui a été fait dans le passé.

A part les conséquences absurdes et désastreuses qu'entraînèrent des mesures législatives outrées, prises dans des moments critiques tels que de famine ou de révolution, on ne voit pas, parce qu'on ne le démontre pas, le mal que des ordonnances ou une intervention du pouvoir quant au salaire aurait produit; aussi M. Hubert Valleroux rejette-t-il l'admission au débat des pratiques anciennes relatives à la taxation.

On fait état d'une disposition prise en Angleterre, par Edouard III l'an 1389 sous le titre de statut des travailleurs pour baisser le taux des salaires parce qu'après les ravages de la peste noire les hommes devenus rares exigeaient de hautes rémunérations et que, par suite, des troupeaux entiers erraient à l'abandon, pour la ruine de l'agriculture et de la prospérité générale. Simple loi de circonstance, suivie de beaucoup d'autres, indiquant elles-mêmes ou laissant à la décision des juges de paix la fixation du maximum. On observe, d'après les éléments d'un ouvrage de Thorold Rogers sur l'histoire des prix de l'agriculture, que jamais ces décrets ne résistèrent absolument à

l'influence de l'offre et de la demande. Mais peut-on dénier cependant qu'à défaut de résultat complet on n'ait pas obtenu par là d'enrayer dans une certaine mesure la chèreté de la main d'œuvre et ainsi d'écarter bien des maux. — Plus tard, sous le règne d'Elisabeth, d'autres statuts des travailleurs, dont le premier date de 1562, recoururent encore à l'intervention des juges de paix mais pour fixer le taux des salaires en faveur des ouvriers. Cependant si l'expérience ne fut pas concluante, n'est-ce pas à cause des autres mesures (telles que prohibition des associations de patrons et d'ouvriers en vue de la taxation, obligation pour les autorités de fournir de la besogne aux sans-travail) qui accompagnaient la mesure fondamentale?

Les historiens sociaux qui parlent des minima et des maxima n'ont donc pas fait une preuve qui puisse nous être opposée.

M. Morisseaux, dans son récent ouvrage relève diverses stipulations du taux de salaire pour la France, la Flandre, l'Angleterre, l'Allemagne sans qu'il en ressorte rien de défavorable pour notre thèse.

On ne peut non plus nous objecter les mesures de la Convention, prenant brusquement un ensemble de décrets de taxation pour le prix des denrées, de certains objets fabriqués et pour les salaires. Ici au contraire nous réclamons une tentative limitée et réfléchie.

D'ailleurs aujourd'hui nous possédons un état de civilisation qui permet de mieux éclairer les situations, de mieux établir les éléments de statistique et de contrôle.

En somme, il nous paraît urgent d'appliquer ou d'essayer un remède. C'est la voie expérimentale suivie prudemment avec plein succès pour l'établissement de la clause du minimum de salaire dans les adjudications de travaux publics.

Et c'est cette raison d'étude sérieuse, de recherche prudente qui nous limite à demander seulement ce que nous demandons.

Aussi après avoir justifié notre manière de voir en nous mettant en contradiction avec les admirateurs quand même de la liberté la plus absolue, sentons-nous le besoin de nous tourner vers nos amis de la démocratie et de leur dire l'utilité et la force d'une proposition restreinte.

Tout d'abord, la loi, à notre sens, n'interviendra qu'à défaut de conciliation. Pour qui connaît la pénétration des idées manchesté-

riennes dans le monde industriel de tous les pays et l'attachement des meilleurs patrons au principe du self-government, il est aisé de sonder la profondeur de l'antipathie générale à l'égard de l'intervention légale. Souvent les chefs d'exploitation sont des hommes qui par la force de leur volonté ont traversé les rangs de la foule et ont gravi petit à petit la côte raide qui monte à la fortune. Le tempérament de ces hommes est volontaire. Une longue pratique a en outre consacré l'absolutisme le plus complet du dirigeant dans la gestion de son usine. De là, une force de résistance incroyable à toute innovation qui aboutit à enlever au maître une parcelle de cette indépendance. Or il faut compter avec les faits humains. Ce n'est pas en un jour qu'on renverse le donjon bâti par le temps avec les idées de liberté si souriantes au maître puissant. La patience, le travail des mœurs finiront par avoir raison du suzerain et lui démontreront que la féodalité n'eut qu'un temps. A vouloir trop brusquer, on susciterait des espérances que le lendemain décevrait et on attiserait une opposition véhémente partant du principe d'autorité, opposition qui, têtue et décidée à tout plutôt qu'à céder, amènerait des maux peut-être épouvantables.

Ce n'est ensuite que pour des régions spéciales que nous réclamons la mesure. On voit des industries s'étendre aux abords d'une ville, ou dans une vallée, ou sur toute une zône propice. La multiplicité des établissements entraîne une concurrence sans frein. C'est là surtout que les abus pourront sévir avec le plus de violence. C'est là que le mal sera grand et par le cosmopolitisme des exploitants et par le caractère frondeur de l'ouvrier qui émigre d'un établissement à un autre. Dans le souffle qui passe sur ces régions les bons sentiments, les clauses les plus solides du contrat sont emportés et il ne reste en face l'un de l'autre que deux adversaires.

Mais nous ne croyons pas opportune une intrusion complète de l'Etat. Nous avons vu de près l'appareil de la loi et l'appareil de la répression, lourdes machines à mettre en branle.

Et avant de vouloir niveler tout un pays nous voulons expérimenter d'abord sur un coin de terre. Tandis que pour beaucoup de mesures à adopter nous pouvons invoquer l'exemple des Etats voisins, pour la fixation du salaire on constate que les législations modernes sont

muettes. D'ailleurs qu'on se rappelle que c'est par manière d'expérience que fut introduit le minimum de salaire dans les adjudications publiques; ainsi furent repoussées les craintes exagérées nées de la raison; ainsi sans doute s'évanouiraient la plupart des objections que rendrait dangereuses une application étendue du principe.

Au reste, il y a un mouvement de concentration ouvrière qui s'opère et qui, comme l'indiquaient plusieurs des sociologues consultés, amènera par la création des syndicats, c'est-à-dire par la force même des choses, la réalisation non seulement de ces tarifs minima mais encore des prix réels selon le genre de travail fourni et fixés dans des conventions générales où se rencontreraient les délégués du capital et du travail.

Cependant, pour les régions spéciales où sévit l'industrialisme moderne dans sa nature la plus aride, il y a urgence d'agir et l'expérience servira pour les autres domaines.

Et c'est aussi un témoignage d'amour pour le peuple que la prudence apportée dans le redressement de ses griefs.

TITRE III

Du règlement d'atelier.

BIBLIOGRAPHIE

Journal officiel et Documents (France) 1892-1894.
Réponses au questionnaire (Enquête du Travail) Bruxelles 1887.
Commission pour l'avant-projet sur le contrat de louage. Bruxelles 1892.
Annales Parlementaires (Belgique) Documents 1890-91.
Publication du Conseil supérieur du Travail; Règlements d'ateliers Bruxelles 1895.
Réforme sociale (France) 1894 nos 86 et 87.
Revue générale (Belgique) Juin 1893.
Economiste Français, 2 Juin 1894 p. 692.
Revue Néo-Scolastique, 20 Janvier 1895 p. 83.
Kannengieser. — Catholiques allemands. Bruxelles 1892.
Hubert Valleroux. — Le Contrat de Travail. Paris 1895.
G. F. Waelbroeck. — Cours de Droit Industriel. Paris 1867.

SOMMAIRE : *Section 1re* : Importance du Règlement. — 1. La question devant le Parlement en France. — 2. La question devant le Parlement en Belgique.
Section 2me : Nature et caractère. § 1er Nature. § 2me Caractère.
Section 3me : Obligation du règlement.
Section 4me : Etablissements soumis. — 1. A l'étranger. — 2. Solution à adopter en Belgique. — 3. Consultation à ce sujet.
Section 5me : Intervention des ouvriers. — 1. Sujétion de l'ouvrier dans le contrat. — 2. Inadmissibilité du règlement contractuel. — 3. Intervention nécessaire de l'ouvrier dans le règlement. — 4. Réfutation des objections élevées contre cette intervention.
Section 6me : Publicité du règlement.

Section 7me : **Sanction du règlement. Amendes. — 1. Etat du système des amendes lors de l'Enquête du travail en Belgique et discussions au Conseil supérieur du Travail. — 2. Etat de la question en France. — 3. Défense en principe du système des amendes.**

Après la conclusion du contrat sommaire sur le taux du salaire et sur la besogne à faire, il y a quantité d'autres clauses qui doivent être établies. Ce résultat s'obtient par le règlement de travail dont nous étudierons les principes généraux, communs à toutes les législations de demain et nous éviterons les détails qui dépendent des situations particulières.

SECTION Ire

Importance.

L'utilité de l'examen de la question ne peut être mise en doute.

Cette question est en effet à l'ordre du jour des Parlements français et belges.

1. Le projet de Code civil préparé en 1801 par Louis Costaz avait déjà prévu les règles d'ordre nécessaires dans le travail industriel et déclarait que « les règlements d'ateliers, rédigés par les patrons, sont obligatoires pour tout le personnel, et tout ouvrier est, par le fait seul de son entrée dans la maison, réputé s'y être soumis. Il faut seulement qu'un exemplaire de ce règlement ait été au préalable affiché dans l'atelier et un autre exemplaire déposé à la mairie [1] ». Mais les législateurs de 1802 ne tinrent aucun compte des observations de cet avant-projet. La matière ne fut pas traitée. Un siècle se passa. Nous renvoyons le lecteur à la première partie de nos études, pages 63 et suivantes, pour l'état de fait adopté pendant cette période.

En 1892, les députés socialistes français Ferroul, Baudin, Boyer, Cluseret, Franconie, Lachize, Théron et Thivrier déposaient le projet de loi suivant :

Article premier. — Il est formellement interdit à tout patron ou employeur de se faire justice lui-même des dommages qu'il pourrait encourir du fait de ses ouvriers.

Art. 2. — Dans aucun cas, l'amende, qui est une pénalité, ne pourra

[1]) Le Contrat de Travail par Hubert Valleroux p. 43.

être prononcée par les patrons, collectifs ou individuels, contre les ouvriers.

Art. 3. — Il est institué dans tous les centres industriels une Commission du travail composée en nombre égal de délégués élus par les ouvriers des diverses industries et par les employeurs.

Art. 4. — Cette commission du travail aura pour mandat de reviser les règlements d'atelier qui jusqu'à présent sont l'expression exclusive de la volonté de l'une des parties.

Art. 5. — Aucun règlement d'atelier ne pourra intervenir sans avoir, au préalable, été soumis à cette commission et accepté par elle après audition des ouvriers et des patrons intéressés, et consultés séparément.

Art. 6. — Toute infraction à la présente loi sera punie d'une amende de 1,000 à 3,000 francs.

En cas de récidive, l'amende pourra être doublée, et le délinquant condamné à un emprisonnement de six jours à trois mois.

Cette proposition de loi fut l'objet d'un rapport défavorable [1]) de M. Saint-Romme qui, à la séance du 6 juillet 1892, déposa en même temps un contre-projet considéré comme projet du gouvernement et dont voici les deux articles principaux :

Article premier. — Tout patron POURRA établir un règlement d'atelier sur l'organisation du travail, sur la police de la fabrique, du magasin ou du chantier, sur les conditions d'admission et de sortie, sur le payement du salaire, en se conformant aux prescriptions suivantes :

Art. 2. — Si le règlement édicte des AMENDES, leur produit ne devra être employé que dans l'intérêt des ouvriers et particulièrement consacré à des caisses de secours ou de prévoyance destinées aux ouvriers de l'atelier et administrées par une commission nommée par eux.

La Chambre discuta ces projets pendant les séances des 4 et 5 novembre 1892 et donna la préférence au projet du gouvernement après certaines modifications et en proscrivant les amendes.

Monsieur Maxime Lecomte fit rapport au Sénat le 20 juillet 1893.

L'honorable rapporteur s'insurgeait surtout contre l'abolition des amendes. Le Sénat, dans sa séance du 24 avril 1894, après de vives discussions, bouleversa complètement le projet de loi que lui avait envoyé la Chambre, restituant spécialement aux patrons le droit d'infliger des peines pécuniaires.

[1]) Doc. Parl. Chambre 1892 nos 591 et 2262 p. 1537.

Là en sont restées les délibérations parlementaires sans donner un résultat positif et définitif.

2. En Belgique, les règlements paraissent avoir été peu usités jusque vers 1868, au moins dans le pays de Liége. A cette époque, l'Internationale avait entrepris une campagne en faveur de la journée de dix heures. Elle obtint quelques résultats sans recourir à la grève générale, mais voici quelles conséquences se produisirent. En réduisant la journée de travail d'une ou de deux heures, les patrons adoptèrent diverses dispositions afin de maintenir le rendement au même taux. On supprima les deux repas pris à l'atelier, on interdit de fumer en travaillant, on fixa les heures d'entrée et de sortie, on exigea la présence de l'ouvrier cinq minutes avant le coup de cloche, on établit la discipline et les amendes. Le mouvement progressif de l'industrie d'ailleurs nécessitait ces règles.

Lors de l'Enquête du Travail de 1886, on se plaignit ou de l'absence de règlement ou de ses sévérités. En règle générale les règlements comminent des amendes pour retard, absence, malfaçon, infraction à la discipline. Ces amendes profitent au patron dans la généralité des cas [1]: parfois aux ouvriers malheureux [2], aux caisses de secours et de retraite [3]; parfois le produit se partage entre les ouvriers. L'ouvrier d'ailleurs n'est pas admis à donner son sentiment sur les règlements d'intérieur; nous n'en trouvons que deux exceptions : à la Société St-Léonard à Liége (2056) et à Fontaine-l'Évêque chez M. Castin (2103).

La loi du 13 décembre 1889 concernant le travail des femmes, des adolescents et des enfants dans les établissements industriels contient à ce sujet à l'article 11 une prescription devenue obligatoire le 22 décembre 1890, mais peu connue, par laquelle les chefs d'industrie, patrons ou gérants sont tenus de faire afficher dans leurs ateliers à un endroit apparent le règlement d'ordre intérieur de leur établissement. Le terme d'atelier, employé à ce moment pour la première fois par la loi, manque de définition et de précision. Dans ce système

[1]) Rép. écrites au Questionnaire 2042-2048.
[2]) 2056.
[3]) 2054, 57, 2061.

primitif on ne trouve que l'obligation de l'affichage et du dépôt au greffe du conseil de prud'hommes, au secrétariat du Conseil de l'industrie et du travail et au secrétariat de la commune dont relève leur établissement. — Pour être complet, ajoutons que par décret impérial contenant des dispositions relatives à l'exploitation des mines (3 janvier 1813) il est déclaré que la direction de la mine peut prescrire un ordre pour la sûreté des personnes et des choses, que cet ordre se formule dans un règlement qui doit être soumis à l'approbation de la députation permanente, les ingénieurs entendus.

La Commission instituée auprès du département de la Justice pour la préparation de l'avant-projet d'une loi destinée à régler les effets du contrat de louage des ouvriers et des domestiques, dans sa séance du 30 juillet 1891, discuta pour la première fois la question, sur les amendements proposés par M. Van Berchem président.

Voici le texte proposé :

Article 2 bis. — Les règlements arrêtés par les chefs d'industrie, ou patrons, ou par les chefs de ménage, en vue d'établir les conditions du contrat de louage de services, sont et restent affichés aux endroits les plus apparents des ateliers, exploitations ou locaux.

Un exemplaire doit être remis à l'ouvrier ou au domestique, au moment de l'engagement, contre récépissé portant sa signature ou, s'il ne sait écrire, la signature de deux témoins pris hors du personnel dépendant du chef d'industrie, ou patron, ou chef de ménage.

Si ces prescriptions ont été suivies, les règlements dont il s'agit lient les parties pendant toute la durée de l'engagement. Néanmoins, ceux des règlements qui comminent des amendes civiles contre les ouvriers ou les domestiques ne peuvent recevoir aucune exécution, avant d'avoir été approuvés par la députation permanente ou par le Roi dans les formes indiquées à l'art. 85 ».

A la suite de certaines observations de M. Dejace, M. Van Berchem introduisit au § 3 après les mots : « amendes civiles contre les ouvriers ou les domestiques » ces mots formant exception et empruntés à la loi suisse : « pour autre cause que pour malfaçon ou pour détérioration de matières premières ». Puis après le mot exécution, on ajouta : « en ce qui concerne ces amendes, leur taux et leur destination ».

Dans la rédaction définitive de l'avant-projet, les §§ 1 et 2 furent

réunis en un seul; on détacha la première phrase du § 3 pour en faire le § 2; puis on maintint comme § 3 le restant avec les modifications indiquées. Le tout devint l'article 3.

A la séance du 13 août 1891, Monsieur le ministre de la Justice Jules Le Jeune déposa sur le bureau de la Chambre des représentants le susdit projet en réservant au gouvernement le droit de l'amender ultérieurement.

Depuis lors le gouvernement a saisi le Conseil supérieur du Travail de la question spéciale des règlements d'ateliers. Une commission fut chargée de présenter un rapport.

Mais après plusieurs réunions, cette commission a décidé de procéder à une enquête auprès des Conseils de prud'hommes et des Conseils de l'industrie. On adressa donc à tous ces corps une notice relatant l'état de la législation en Suisse, en Autriche et en Allemagne, ainsi qu'un questionnaire assez détaillé qu'il ne sera pas inutile de reproduire ici :

I. Y a-t-il lieu de déclarer obligatoire la rédaction d'un règlement écrit sur l'ordre de la fabrique ?

II. A quels établissements industriels y a-t-il lieu d'imposer cette obligation ?

a) A tous, quel que soit le nombre des ouvriers ? — ou *b*) A ceux qui occupent un minimum déterminé d'ouvriers ? Combien ?

III. Faut-il imposer l'obligation de préciser dans le règlement au moins certains points déterminés, sans préjudice du contenu facultatif ?

En cas d'affirmative, faut-il imposer l'obligation de préciser les points suivants :

1. L'indication des jours de travail, leur durée, le commencement et la fin de la journée, ceux des pauses ?
2. L'emploi des femmes et des jeunes ouvriers ?
3. L'organisation des équipes ?
4. Les bases de la feuille de paye ou mode de calcul du salaire ? Le système de mesurage, s'il y a lieu ?
5. L'époque du compte et du paiement du salaire ?
6. Les amendes ou peines encourues pour infraction au règlement ? L'emploi de ces amendes ?
7. Les retenues de salaire ou déductions infligées pour travail défectueux, détérioration, etc., à titre d'indemnités au fabricant ?

8. Les prescriptions spéciales imposées aux ouvriers en vue de : a) L'hygiène ? b) La sécurité ? c) La moralité et les convenances ?

9. Le traitement des ouvriers en cas de maladie ou d'accident ?

10. Les fournitures à faire à l'ouvrier et les retenues à opérer de ce chef, conformément à la loi ?

11. Les droits et les devoirs du personnel de surveillance ?

12. Le mode de recours ou de plainte ouvert à l'ouvrier ?

13. Le délai de dénonciation ou congé, pour l'ouvrier à la journée, pour l'ouvrier aux pièces ?

14. Les cas où l'engagement peut être rompu sans préavis — par le fabricant ? par l'ouvrier ?

15. L'indemnité en cas de rupture indue du contrat sans préavis ?

16. Y aurait-il lieu d'obliger à préciser dans les règlements d'autres points encore ? Lesquels ?

IV. Y a-t-il lieu d'inscrire dans la loi elle-même certaines dispositions auxquelles le règlement ne puisse pas déroger ?

1. Un délai minimum de congé ? ou l'obligation de se conformer à l'usage local ? quel délai ? pour l'ouvrier à la journée ? pour l'ouvrier aux pièces ?

2. Certains cas où l'engagement peut être rompu sans préavis par le fabricant ? par l'ouvrier ? Lesquels ?

3. Un maximum pour les amendes ou peines encourues pour infraction au règlement ? Quel maximum ?

4. Un chiffre fixe d'indemnité pour rupture de contrat, sauf dommage prouvé ?

5. D'autres prescriptions encore ? Lesquelles ?

V. Y a-t-il lieu d'imposer la publication du règlement écrit ?

1. Par affiche à divers endroits apparents de la fabrique ?

2. Par remise personnelle d'un exemplaire à tous les ouvriers, lors de sa promulgation ? — à tout ouvrier, lors de son engagement ?

3. Par dépôt entre les mains d'un corps constitué ?

4. Y a-t-il lieu de prescrire qu'on ne peut retirer l'exemplaire à l'ouvrier en aucun cas, même à son départ ?

VI. Y a-t-il lieu de régler par la loi le mode de confection du règlement ? En cas d'affirmative :

1. De quelle manière faut-il la régler ?

2. En particulier, faut-il soumettre le règlement à une autorité publique ?

Laquelle ? A quel titre ? Visa ? Approbation ? Force obligatoire et sanction ?

3. Faut-il appliquer les mêmes règles à toutes les modifications apportées à un règlement existant ? Dans quelle mesure ?

VII. Serait-il utile et possible d'arriver à établir un règlement type pour les établissements de la même industrie, d'une même région? Au moins sur certains points? Si oui, comment y parvenir?

VIII. La loi doit-elle exiger du chef d'industrie la tenue d'un état détaillé des ouvriers qu'il emploie?

IX. Fournissez-nous quelques types de règlements de votre région.

1. Quelles critiques faites-vous aux clauses usuelles?

2. Y a-t-il beaucoup de fabriques, d'ateliers et chantiers sans règlement écrit? Comment procède-t-on dans ces établissements?

X. Avez-vous d'autres mesures à proposer en cette matière? Lesquelles?

Cette reproduction démontre par elle-même, à toute évidence, l'importance que peut acquérir le règlement, ainsi que la multitude des clauses qu'il peut renfermer.

On fixa la consultation des intéressés au 1 avril 1894.

Le parti ouvrier socialiste travailla énergiquement ses adhérents, les réunit en assemblées où l'on examina et discuta le questionnaire. Cela se vit notamment à Ensival, Liège, Mons, Gand.

A Gand, on affirme la nécessité du règlement.

L'assemblée des ouvriers des conseils de prud'hommes et de l'industrie du Borinage s'est prononcée pour l'obligation des règlements d'ateliers : selon leur avis ils devraient être obligatoires aussi bien dans les plus petits ateliers que dans les grands établissements industriels et *tout* devrait être précisé par les règlements. Ils ont formulé quelques *desiderata* spéciaux à l'industrie charbonnière : remonte immédiate de l'ouvrier quand sa besogne est terminée, interdiction de faire travailler l'ouvrier seul, indemnité aux ouvriers qui après être descendus dans la mine doivent remonter sans avoir pu gagner leur journée, etc. Ils réclament encore : la faculté de rompre l'engagement sans préavis, par le patron ou par l'ouvrier, en cas de grève, accidents, réparations ou toute autre cause qui oblige à chômer pendant plus de deux jours; la suppression des amendes; l'institution de conseils d'arbitrage et de conciliation; l'interdiction aux contremaîtres et employés d'exercer un commerce quelconque; le respect du droit d'association des ouvriers. Les conseillers ouvriers estiment que les règlements d'ateliers doivent être élaborés par les

patrons et les ouvriers, et soumis aux Conseils de prud'hommes; ils pensent qu'il serait utile et nécessaire d'établir un règlement uniforme, sur tous les points, pour les établissements de la même industrie situés dans la même région. Questionnés sur les règlements existants, les conseillers ouvriers ont répondu qu'ils devraient être revisés sans exception, ajoutant que ces règlements soulèvent des critiques trop nombreuses pour pouvoir les énumérer et faisant remarquer que dans les établissements où il n'y a pas de règlements les ouvriers sont soumis au bon vouloir des patrons. Les conseillers ont demandé enfin, en appelant particulièrement l'attention sur ce point, qu'on prenne des mesures en faveur des vieux mineurs « auxquels on refuse du travail lorsqu'ils sont âgés de cinquante ans, même quand ils sont encore valides, tandis qu'ils ne sont admis à la la pension qu'à l'âge de soixante ou de soixante-cinq ans ».

A Liége, on ne montra pas grande ardeur à réclamer l'obligation du règlement et bon nombre d'ouvriers redoutaient (on vit parfois la même crainte chez les travailleurs d'autres pays) que le règlement ne fût une mesure de guerre dirigée contre eux, s'imaginant que le règlement amènerait invinciblement après lui des amendes, des retenues et autres punitions; d'ailleurs, pensaient-ils, nous sommes tout faits à nos bonnes vieilles coutumes et qui nous répond que le nouvel Ordre de travail vaudra mieux, ne sera pas plus confus, plus exigeant, plus tracassier.

Quoiqu'il en soit des sentiments particuliers, M. Brants, rapporteur de la Commission spéciale, constate que la question du règlement et de son obligation a été résolue affirmativement par la grande majorité des sections.

Dans ses séances des 24 et 26 novembre et 1er décembre 1894, la commission spéciale dite des règlements d'ateliers, élabora un avant-projet — où se trouve stipulée l'obligation du règlement dans toutes les exploitations industrielles qui emploient soit au moins cinq ouvriers soit un moteur mécanique — et où l'on maintient le régime des amendes.

Le Conseil supérieur du Travail discuta ce projet et l'amenda dans ses réunions plénières des 21 et 28 décembre 1894, des 4, 11 et 18 janvier 1895. De ces délibérations sortit un nouvel avant-projet qui

impose le règlement à toutes les entreprises industrielles où un nombre quelconque d'ouvriers sont occupés simultanément et régulièrement, et qui dispose que : « les ouvriers seront mis à même d'émettre leur opinion sur les prescriptions qui les concernent ».

Le Gouvernement par l'organe de M. Nyssens, ministre du Travail déposa en Juillet 1895 un projet d'une nouvelle rédaction dont voici le résumé :

Le règlement d'atelier sera obligatoire pour toutes les entreprises industrielles et commerciales, mais cette règle ne s'appliquera pour le moment, à titre transitoire, qu'aux établissements comportant au moins dix ouvriers.

Dans la suite, la loi sera rendue applicable par arrêté royal aux industries moins importantes.

Le règlement devra nécessairement comprendre des dispositions sur la durée du travail, les jours de repos, le paiement des salaires, le mesurage et le contrôle de l'ouvrage produit et sur d'autres points spéciaux indiqués par le projet.

Pour la rédaction d'un règlement nouveau ou la modification d'un règlement ancien, les ouvriers seront mis à même de donner leur avis et pourront également communiquer leurs observations au Conseil de l'industrie et du travail compétent. Celui-ci émettra à son tour son appréciation. Le gouverneur de la province transmettra ces avis et observations au chef d'industrie intéressé pour qu'il y ait égard, s'il le juge opportun.

Le gouverneur donnera son visa au règlement, s'il ne contient aucune disposition contraire aux lois et arrêtés royaux.

Aussitôt après que le gouverneur aura donné son visa, le règlement entrera en vigueur et possédera la même valeur juridique que les clauses du contrat de travail proprement dit.

Les inspecteurs du travail seront chargés de veiller à l'exécution du règlement.

Tout ce travail d'élaboration législative tant en France qu'en Belgique montre combien il est utile, nécessaire, indispensable de créer une organisation nouvelle de la conception du règlement, et en même temps combien la matière est difficile et délicate et appelle l'attention de celui qui s'en occupe. La consultation du sentiment public démontre

également que le législateur doit intervenir pour pacifier le contrat par des dispositions prudentes et équitables.

SECTION IIme.

Nature et Caractère.

§ 1er *Nature.*

Deux théories se sont fait jour. D'après l'une, le règlement ne serait que l'ensemble de prescriptions imposées par le patron à ses ouvriers pour prévenir les accidents et ainsi mettre sa responsabilité à couvert. D'après l'autre, au contraire, le règlement contient toutes les stipulations avenues entre patron et ouvriers et par conséquent réalise l'expression du contrat.

La Commission belge instituée pour l'étude du contrat de louage ne semblait reconnaître tout d'abord que la première manière d'être du règlement. C'est ce que montre l'art. 85 de l'avant-projet de cette commission, article devenu plus tard l'art. 89 : « Les chefs d'industrie ou patrons qui emploient un outillage mécanique et occupent d'une manière habituelle dix ouvriers, au moins, sont tenus d'établir UN RÈGLEMENT SUR LA POLICE DU TRAVAIL dans leurs établissements ou exploitations, *spécialement en ce qui concerne l'usage des machines, engins et outils et les mesures de précautions imposées aux ouvriers* ». C'était la première des mesures préventives contre les accidents du travail et rien de plus. Nous avons déjà dit que ce système restrictif fut abandonné dans la suite.

En France, nous voyons que, d'après le député Saint-Romme et la commission au nom de laquelle il fit rapport sur le projet de loi Ferroul et autres, le règlement ne remplace pas le contrat à intervenir entre patrons et ouvriers : « Le règlement ne doit prévoir que l'organisation intérieure de l'usine, assurer son bon fonctionnement mais ne saurait remplacer le contrat à intervenir entre le patron et l'ouvrier, qui peut donner lieu à autant de dérogations qu'il y a d'individus ». Et marchant dans la voie de la logique, il rend cette conception plus étroite encore en prétendant que le règlement n'est qu'une limitation de responsabilité, une mesure de prudence qui exonère le patron de tout recours en cas d'accident.

Monsieur Hubert Valleroux entérine [1]) avec une vive satisfaction les déclarations de M. Saint-Romme. M. A. Gibon dans une étude sur Les Meilleures Pratiques de la Paix dans l'Industrie [2]) enseigne lui aussi que le chef d'industrie doit avoir dans son usine toutes les responsabilités, que l'autorité est conséquente de la responsabilité, que le patron seul doit donc rédiger le règlement, que si l'ouvrier coopère à la rédaction du règlement, il y prend sa part de responsabilité, il couvre le patron.

On s'en convainc : c'est toujours le même raisonnement qui revient, ce qui est d'autant plus remarquable que ces légistes étudient la question d'une manière très étendue; et ils ne s'aperçoivent pas que le règlement d'atelier est tout autre chose qu'un formulaire de discipline ou de sécurité. M. Gibon eût particulièrement dû éviter cette déviation car il distingue très nettement le *règlement général* (qui traite des conditions d'admission et de sortie, du payement des salaires, etc.) du *règlement en vue de prévenir les accidents.*

Il n'y a pas à hésiter : le règlement de travail est en fait bien complètement le vrai contrat de travail.

C'est erronément que M. Saint-Romme dit que le contrat de travail se particularise avec chaque ouvrier. Où a-t-on jamais vu que le patron, ou le directeur variait ainsi à l'infini les conditions d'engagement? L'industrie moderne, avec son anonymat, ses machines, son extension, n'a-t-elle pas stéréotypé ses contrats? Cette uniformité des clauses n'est-elle pas d'ailleurs une nécessité pour la marche régulière du travail qui doit se coordonner parfaitement malgré ses divisions et ses multiformes?

Prenez en effet le premier règlement venu, les formules soumises aux Conseils de prud'hommes et aux tribunaux. Toujours on y rencontre à côté de dispositions disciplinaires l'organisation du contrat, particulièrement le mode et les dates du payement, la durée du préavis. Nous donnons ci-après un précieux exemple pris dans la pratique et qui justifiera pleinement notre thèse : il suffit de jeter un coup d'œil sur les nombreux articles pour voir qu'il s'agit bien réellement de la rédaction d'un contrat compliqué. La deuxième section

[1]) Op. cit. pp. 374 et sequ.
[2]) Réf. Soc. loc. cit.

(métallurgie) du Conseil de l'industrie et du travail de Liége, à la suite de séances qui ont eu lieu les 7, 14 et 21 février 1892 élabora et proposa aux industriels ce règlement des ateliers :

Article premier. — *Admission.* — Pour être admis à travailler dans les ateliers, il faut : A) Être porteur d'un certificat d'identité et, s'il y a lieu, d'un état de service; B) Être âgé de 14 ans au moins; C) S'affilier immédiatement à la Caisse de secours mutuels de l'établissement ou être affilié à une autre Caisse de secours mutuels.

L'ouvrier remettra son certificat d'identité au chef de service. L'admission est provisoire pendant la période d'un mois, après laquelle l'ouvrier est définitivement inscrit au registre matricule du personnel de l'établissement.

Le taux du salaire est fixé dans la première quinzaine de l'admission.

Art. 2. — *Organisation du travail.* — La durée normale du travail les jours ouvrables est de dix heures, divisée en deux postes : A) De 7 heures du matin à midi; B) De 1 heure de relevée à 6 heures du soir.

La direction se réserve le droit de modifier la durée du travail normal, suivant les nécessités de la situation. Le travail qui devrait avoir lieu pendant la nuit ou pendant les jours fériés ferait l'objet d'une convention préalable relativement au salaire.

Le commencement et la fin des postes de travail sont indiqués par le son de la cloche. L'avertissement est donné cinq minutes avant l'heure fixée pour l'entrée.

La porte d'entrée est fermée à l'heure : dix minutes après, elle est ouverte de nouveau pour permettre l'admission des retardataires. Ces derniers sont passibles d'une retenue équivalente à une demi heure de travail. Le produit de ces retenues est versé à la Caisse d'épargne ou à la Caisse de secours formée par le personnel ouvrier.

Art. 3. — *Jetons de présence.* — L'ouvrier justifie sa présence par un jeton métallique numéroté, pris à un tableau posé à cet effet près de l'entrée. Il conserve ce jeton pendant la durée du travail pour l'exhiber à toute réquisition.

L'ouvrier prendra et remettra personnellement son jeton au tableau, Toute fraude entraînera le renvoi immédiat des ateliers. La perte d'un jeton est immédiatement signalée au pointeur, pour être remplacé de suite.

Art. 4. — *Absences non motivées.* — Les absences non motivées qui se renouvellent trois fois dans une période de cinq semaines entraînent le renvoi.

Art. 5. — *Relevé du travail.* — L'ouvrier renseigne au pointeur accompagné du contre-maître ou du chef de service, faisant son relevé

journalier, le travail exécuté et le temps employé. Toute négligence ou toute déclaration inexacte sera soigneusement relevée, à peine de renvoi.

Art. 6. — *Travail désigné.* — Il est expressément interdit d'exécuter un travail autre que celui désigné.

Art. 7. — *Outillage.* — L'ouvrier est responsable de la perte ou de la dégradation volontaire des outils qui lui sont confiés. Ces outils sont inventoriés et inscrits dans un livret remis à son entrée.

Art. 8. — *Outillage général.* — L'ouvrier se servant des tarauds, filières, alésoirs, clefs ou autres outils généraux aura soin de les remettre en bon état. En cas de négligence, il sera responsable de la dégradation des outils.

Art. 9. — *Mesures de sécurité pour les établissements.* — Indépendamment des prescriptions relatives à la sécurité des établissements et spéciales à chacun d'eux, tout ouvrier quittant l'atelier doit éteindre la lumière dont il se sert. Les forgerons veillent à ce que leurs feux soient éteints et les tuyères fermées.

Art. 10. — *Mesures de sécurité pour le personnel.* — Indépendamment des règlements techniques particuliers à chaque établissement, il est expressément recommandé aux ouvriers de prendre toutes les précautions pour éviter les accidents.

Ils préviendront les contremaitres des causes de dangers qu'ils remarqueront. Il leur est défendu de remettre les courroies pendant la marche des machines, de nettoyer les organes mobiles des machines pendant leur mouvement, enfin d'employer des engins de levage défectueux ou insuffisants.

Art. 11. — *Introduction de personnes étrangères.* — L'introduction de personnes étrangères dans les ateliers est formellement interdite sans autorisation de la direction.

Art. 12. — *Ordre intérieur.* — Il est expressément défendu de fumer dans les ateliers et leurs dépendances. L'introduction de boissons alcooliques, les voies de faits, jeux, cessation de travail avant l'heure fixée peuvent entraîner le renvoi définitif, immédiat, selon la gravité ou la fréquence des cas. Nul ne peut emporter un objet quelconque sans être muni d'un cachet délivré par le chef d'expédition, cachet qui sera remis au concierge.

Art. 13. — *Paiement des salaires.* — Les comptes sont établis de deux en deux semaines et payés le samedi. Le décompte des pertes et bénéfices est réglé selon les circonstances particulières à chaque établissement.

Art. 14. — *Renvoi.* — En cas de renvoi pour infraction prévue à l'art. 12, le règlement de compte et le certificat sont remis dans les 24 heures à l'intéressé, sous réserve de l'inventaire des outils prévu au § 7 du présent.

Art. 15. — *Congés et démissions.* — L'ouvrier qui veut avoir son congé définitif préviendra le chef d'atelier huit jours à l'avance. De même, la Direction est tenue de prévenir dans le même délai les ouvriers qu'elle cesse d'employer. Le présent article n'est applicable qu'au personnel définitivement immatriculé.

Art. 16. — *Réclamations directes de l'ouvrier au patron.* — Les réclamations soulevées dans l'application du présent règlement doivent être transmises par écrit et par voie hiérarchique à la Direction.

Art. 17. — *Publicité du règlement.* — La copie du présent règlement est remise à tout ouvrier admis soit provisoirement soit définitivement. L'ouvrier s'engage à s'y soumettre par le fait de l'admission.

Liège, le 27 février 1892.

Le président : O. Bihet; le secrétaire : J. Thirion; membres patrons : H. Delsa, G. Halin, J. Remont, J. Wilmotte, E. Gomrée; membres ouvriers : F. Salien, J. Collin, L. Vrancken, A. Grisart, J. Englebert, A. Genot, J. Maréchal.

Cette appréciation des faits est universelle. Nous avons vu qu'en Suisse les inspecteurs considéraient le règlement comme une vraie convention bilatérale. M. Migerka, en Autriche, donne à la même chose, le même caractère. Et en Allemagne l'organisation légale du règlement n'a-t-elle pas été justifiée par cette considération qu'une claire et précise détermination des éléments du contrat de travail qui renseigne les ouvriers sur leurs droits et leurs devoirs prévient une foule de difficultés et contribue beaucoup au maintien de la paix? [1]) M. le Dr Hitze, rapporteur de la loi, a toujours voulu que les conditions de l'ouvrier soient nettement stipulées, et parmi les points à renseigner il signale les devoirs des directeurs, contremaîtres et employés [2]).

L'idée est si claire que même certains partisans de l'Ecole du Libéralisme Economique n'hésitent pas à reconnaître que « le règlement est la base du contrat de louage qui se forme entre le patron et l'ouvrier » [3]).

§ 2. *Caractère.*

A notre avis, le règlement d'atelier ne peut être considéré comme une véritable loi imposée à l'ouvrier, comme un ukase contre lequel

[1]) Hier et Demain par V. Brants, dans la Revue générale. Juin 1893.
[2]) Kannengieser. Chap. VI.
[3]) Economiste Français, article de Georges Michel.

l'ouvrier n'a pas à protester, devant lequel il doit profondément s'incliner. Cela découle des considérations précédentes.

C'est aux partisans d'un droit trop absolu chez les patrons que s'adressent les reproches contenus dans l'exposé des motifs du projet Ferroul : « Jusqu'à présent les employeurs individuels ou collectifs ont fait la loi, de véritables lois, dans les ateliers, sous le nom de règlement. C'est ainsi que les Compagnies de chemins de fer, de mines, les propriétaires de tissages, de hauts-fourneaux, ont institué des Codes pénals à l'usage de leurs ouvriers, frappés d'amende, de descente de classe, de mise à pied et autres pénalités. De titre à ce pouvoir législatif ainsi usurpé par des particuliers, aucun, sinon la possession d'une fraction de l'outillage industriel ou commercial, de même que, sous l'ancien régime, la possession d'une partie du sol entraînait le droit de justice haute ou basse. La Révolution de 1789 a supprimé ces *justices seigneuriales* pour ne laisser subsister que la justice sociale. Nous croyons que, pour les mêmes raisons, il y a lieu de faire disparaître les *justices patronales*, qui ont encore cela de commun avec les anciennes justices seigneuriales que le patron ne fait pas seulement la loi, il l'applique lui-même. Après avoir édicté la peine de l'amende, il fixe, prononce et prélève lui-même cette amende sous la forme de retenue sur les salaires. C'est-à-dire que, sans délégation aucune de la société, sans investiture, il est à la fois législateur, juge et percepteur à son propre bénéfice.

Le projet de loi que nous avons l'honneur de soumettre à vos délibérations a pour but de mettre fin à ce scandaleux état de choses qui substitue une féodalité terrienne et nobiliaire détruite à la fin du siècle dernier. »

Ces motifs ont été développés à la Chambre Française par M. Lafargue qui prétendait que la loi avait pour mission de pénétrer dans l'atelier et d'y régner en maître. Ce caractère nouveau donné au règlement est aussi faux que le précédent.

Nous savons en effet que le règlement réalise les clauses multiples du contrat de travail. De la nature même ainsi obtenue résulte le caractère privé, conventionnel du règlement.

Or puisqu'il s'agit d'une convention d'ordre privé, la loi ne doit s'en préoccuper que lorsqu'il faut prévenir des abus ou en l'espèce assurer

la dignité et la liberté du contractant le plus faible, tout en respectant cependant le caractère particulier que surajoute au règlement l'espèce spéciale du contrat fondamental, celui de salariat, lequel caractère particulier est l'autorité patronale. Le législateur peut désirer ou prévoir une modification sensible des rapports entre employeur et employés ; ce serait une faute de l'introduire brusquement alors qu'aucun des éléments intéressés n'est ni préparé ni peut-être complètement disposé. Nous reviendrons ultérieurement sur ce point, au moment voulu. Notons cependant ici que, en dehors des clauses générales contractuelles que renferme le règlement, il y a les règles disciplinaires et préventives qui relèvent particulièrement du patron, et auxquelles l'ouvrier est certes intéressé pour la bonne exécution de son travail et la sauvegarde de sa personne mais dont il n'assume pas la responsabilité.

Il y a enfin une grande différence à noter en terminant entre une loi sur le contrat de travail et une loi sur le règlement d'atelier. Ce dernier est, selon l'expression de M. Brants, plutôt une loi de police qu'une loi de droit civil. Le règlement est une forme particulière du contrat, forme qui a pour but d'assurer l'exécution des prescriptions relatives au contrat de travail et de garantir une publicité suffisante.

Aussi la Chambre des Députés en France avait eu le tort de glisser dans son projet de loi sur les règlements des dispositions particulières, véritables lois spéciales, sur le payement des salaires et le délai de congé. Souvent la forme est unie étroitement au fond; mais dans une étude théorique, il importe de les séparer.

SECTION IIIme

Obligation du règlement.

Faut-il astreindre le patron sous peine d'amende ou de prison à rédiger un règlement de travail? N'est-ce pas violer le droit du patron d'agir comme il l'entend avec ses ouvriers?

La résistance sur ce point a été vivement exprimée par M. Georges Michel dans l'Economiste Français du 2 juin 1894 : « Jusque maintenant, écrit-il, tout industriel était libre de dresser pour ses ouvriers le règlement qui lui convenait. Les ouvriers de leur côté, toujours

libres d'entrer dans une usine ou de chercher du travail dans une manufacture concurrente, connaissant toujours par avance le règlement qui les concernait, choisissaient de leur plein gré celui qui leur convenait le mieux et prenaient l'engagement tacite de se conformer exactement à celui de l'usine dans laquelle ils se faisaient embaucher. En cas de contestation, pourvu que le règlement eût été déposé au secrétariat du Conseil des prud'hommes, toute infraction était légalement tenue pour faute. C'est là du reste le seul moyen d'assurer la discipline dans une réunion d'hommes travaillant dans une direction déterminée ».

Ce plaidoyer contre l'intervention de la loi en la matière prouve en lui-même la nécessité du règlement au point de vue disciplinaire.

Il y a dans l'industrie nécessité absolue de définir exactement les droits et les devoirs de chacun. Mieux les devoirs et les droits sont connus, plus ils ont de chance d'être respectés. Mieux et plus facilement les droits et les devoirs de chacun seront-ils respectés, plus la paix dans les rapports du travail et du capital sera assurée et plus la société trouvera de tranquilité et de prospérité.

Prescrire qu'un contrat en règle sera formé avant l'engagement définitif c'est aller au devant des difficultés futures pour les anéantir.

La Commission de la Chambre française (1892) ne se prononça pas pour l'obligation à cause des observations qui lui furent faites — d'abord que ces règlements n'existent que dans la grande industrie où le patron cherche à limiter sa responsabilité, — ensuite qu'il n'est pas nécessaire de l'imposer à la petite industrie. Nous avons déjà démontré que donner au règlement la portée d'être simplement une restriction de garantie c'est méconnaître la nature même de ce règlement et le priver bien aveuglément de ses parties principales. Quant à la seconde allégation qu'il ne serait pas nécessaire de l'imposer à la petite industrie, c'est contradictoire avec les constatations qui suivent immédiatement après dans le rapport de la Commission où l'on ajoute : « cependant c'est souvent dans la petite industrie que se trouvent les abus les plus criants ».

Une loi sur les règlements ne pourra produire d'effet que si on en ordonne l'obligation. Car si la loi laisse sous ce rapport toute liberté aux chefs d'industrie, dès qu'on voudra toucher au projet de

règlement pour le rendre conforme à la loi ou pour l'améliorer, les patrons, afin d'éviter ce qui à leur sens sera tracasserie ou abus de pouvoir, se passeront de tout règlement quelconque et laisseront les clauses du travail au hasard ou à leur propre bon vouloir.

Les législations suisse, autrichienne et allemande ont adopté l'obligation du règlement. Il suffit de se rapporter à ce que nous avons dit antérieurement pour être assuré que ce que l'on a cherché par là c'est à procurer la pacification industrielle et sociale, en exposant et délimitant clairement les droits et les devoirs de chacun. On empêche ainsi l'arbitraire; on étouffe les révoltes. Un pareil résultat mérite d'être assuré et garanti par la loi : d'où l'obligation du règlement.

Nous avons déjà dit aussi que c'est la sauvegarde de tout le système du règlement : si on laisse une complète facilité aux industriels ils renonceront au règlement plutôt que de supporter les difficultés auxquelles il peut donner naissance. D'une manière générale, on dira aussi, comme nous l'avons exposé en étudiant l'Arbeitsordnung en Allemagne, que le règlement servira dans chaque cas de monographie où viendront se refléter la nature des rapports réciproques, le régime industriel, l'application des lois, etc.

Si même, après ces constatations, on objecte que l'obligation est inutile, dangereuse ou funeste dans certains cas, on ne reculera pas devant quelques désavantages particuliers en comparaison du bien général.

Dans la consultation que le gouvernement belge provoqua auprès des corps industriels, Liége répond que ces règlements existent et qu'il est préférable que la loi n'intervienne pas; Seraing et Jemeppe-sur-Meuse observent que l'intérêt des patrons et des ouvriers leur dicte d'avoir un règlement, que cet intérêt commun a amené, en fait, dans la plupart des établissements industriels la création de règlements parfaitement connus des intéressés et tenant compte des conditions spéciales à chaque établissement; que, en conséquence, il paraît inutile que le législateur intervienne dans un ordre d'idées où la liberté a suffi amplement jusqu'à ce jour pour garantir tous les droits et tous les intérêts. — Puisque le règlement est légitimé par l'intérêt des deux partis, n'y a-t-il pas nécessité de le rendre obligatoire? Et puisqu'il est devenu à bon droit si général, la loi rendant obligatoire

ce qui existe déjà presque partout ne blessera nullement la généralité des citoyens : elle n'atteindra que les cas particuliers où l'on a résisté aux conseils de l'intérêt bien compris et où souvent il y a urgence d'aplanir les difficultés d'un contrat obscur.

Certains conseils de l'industrie et du travail allèguent aussi le danger des grèves lors de l'affichage d'un projet ou d'une modification. — Mais ne croit-on pas que les ordres du patron dès qu'ils arriveront à la connaissance des ouvriers par quelque mode que ce soit provoqueront ces grèves et qu'en réalité la question de règlement n'est ici nullement en jeu? Et si même des ordres nouveaux et hostiles, peu connus à l'origine s'implantent lentement dans la pratique, n'y aura-t-il pas des colères sourdes, des haines cachées qui s'accumuleront jusqu'à ce qu'enfin elles éclatent au grand jour? Et ne vaut-il pas mieux arrêter ces conflits dès l'origine? Dans notre étude de législation étrangère, nous avons signalé les quelques exceptions où il y avait eu grève, observation qui ne peut influencer le penseur et qui ne peut contrebalancer les heureux effets du remède.

Le Conseil de l'industrie et du travail de Fraipont considère comme très funeste l'idée du règlement obligatoire : « L'usage, par son ancienneté même, inspire un respect qu'il serait chimérique d'espérer pour un règlement écrit. Ce dernier, qui serait non pas l'œuvre du temps, mais l'œuvre d'un jour ou d'un homme, ou bien consacrerait l'usage et alors ce serait une superfétation, ou bien y dérogerait, ce qui ne serait pas sans froisser de justes susceptibilités ». — Pareil raisonnement ne convaincra que peu de légistes! Si l'usage (toujours flottant) est dans les circonstances présentes tellement parfait, inspire une telle vénération, dresser le Code complet de ces coutumes admirables ne sera pas leur porter atteinte, mais leur donner une consécration nouvelle. Et si l'une ou l'autre de ces coutumes manquait de la précision et de la beauté qui sont l'apanage des autres, ce serait précisément l'occasion de la mettre au niveau général.

Certaines personnes se font une fausse idée de l'obligation du règlement telle qu'on la comprend généralement. Il ne s'agit nullement d'astreindre l'industrie à adopter un règlement stéréotypé. Il s'agit seulement d'obtenir que l'on s'exprime formellement, avec précision sur certains points déterminés, en conservant à chacun la

liberté de se prononcer dans un sens ou dans un autre, sous la seule condition d'observer la loi et l'équité. Cette manière juste de comprendre l'obligation écarte par elle-même l'objection de contrariété à la spécialité de chaque industrie, de chaque travail.

SECTION IVe

Établissements soumis.

Cette question d'application pratique est d'une solution difficile.

1. On sait qu'à l'étranger la prescription du règlement a été prise à l'occasion des lois de fabrique et ne constitue qu'un accessoire qu gravite dans l'orbite général.

En Suisse, le Conseil fédéral a déterminé pour la dernière fois le 3 juin 1891 sur ce qu'il fallait considérer comme tombant sous le coup de la loi :

A. A) les exploitations de PLUS DE CINQ ouvriers et employant un moteur mécanique ;

B) les exploitations de plus de cinq ouvriers et occupant des personnes âgées de moins de 18 ans ;

c) les exploitations de plus de cinq ouvriers et présentant des dangers *particuliers* pour la vie et la santé des ouvriers.

B. les exploitations occupant PLUS DE DIX ouvriers et ne présentant aucune des circonstances citées plus haut (ni moteur mécanique, ni mineur de 18 ans, ni dangers particuliers).

C. A) les exploitations occupant MOINS DE SIX ouvriers et présentant des dangers *exceptionnels* pour la santé ou pour la vie des ouvriers ;

B) les exploitations occupant MOINS DE ONZE ouvriers et présentant le type évident des fabriques.

La classification est assez compliquée comme on le voit et soulève de nombreuses difficultés d'application. A la suite de la motion Comtesse adoptée par le conseil national le 5 juin 1889 et ainsi libellée : « Dans le but de remédier aux inégalités qui se présentent dans l'application de la loi fédérale concernant le travail dans les fabriques et afin d'étendre à un plus grand nombre d'ouvriers le régime protecteur de cette loi, le conseil fédéral est invité à examiner

s'il n'y a pas lieu de modifier les règles et critères fixés par les arrêtés et circulaires du conseil fédéral, notamment en ce qui concerne le nombre des ouvriers et l'emploi des moteurs mécaniques », le Conseil fédéral constata que dans les *métiers* et dans la *petite industrie* il existe, relativement aux conditions ouvrières, des inconvénients souvent beaucoup plus criants que dans l'exploitation en fabrique, toutefois il s'arrêta devant la question de constitutionnalité et d'applicabilité. D'ailleurs il s'agissait d'une matière très complexe et très ardue : le régime entier de la loi de fabrique. Il y eut un referendum sur la modification constitutionnelle, mais la consultation du 4 mars 1894 fut défavorable pour plusieurs causes.

Divers cantons suisses ont étendu l'empire de la loi à tous les ateliers. A Zurich, dans la petite industrie féminine, on releva de nombreux abus [1] : « épuisement par la trop longue durée d'un labeur prolongé jusqu'avant dans la nuit, travail du dimanche, exploitation illimitée des apprenties, ateliers malsains, nourriture insuffisante, renvoi au gré du caprice, salaire irrégulier, amendes et retenues arbitraires ». A la suite de ces révélations, le conseil d'Etat déclara qu'un minimum d'ouvrières n'était pas nécessaire puisqu'il ne s'agissait pas de la question d'assurance contre les accidents et que même plus les ouvrières sont isolées, plus elles sont exposées aux abus et une loi intervint prescrivant entr'autres un règlement d'atelier (division des heures de travail, conditions d'entrée et de sortie, payement du salaire) pour tous les établissements non soumis à la loi fédérale des fabriques où travaillent des femmes salariées ou en qualité d'apprenties, à l'exception cependant des exploitations agricoles, commerciales, de l'industrie domestique indépendante, du travail à domicile (lessiveuses, couturières, etc...) chez des particuliers.

Nous remarquons que l'on s'est presque unanimement entendu à exclure les exploitations agricoles de la loi zuricoise ; on a pu écrire cependant que cela augmenterait encore la force d'attraction de la ville sur la campagne. Nous relevons aussi ailleurs, dans le rapport du Conseil fédéral à l'assemblée fédérale (3 juin 1891) sur

[1]) Revue Néo-Scolastique n° 5. La règlementation du travail en Suisse par E. Crahay. Nous y trouvons l'analyse complète de la loi zuriçoise.

la motion Comtesse cette déclaration : « Il va de soi que... nous ne songeons aucunement à soumettre les exploitations rurales aux mêmes conditions de travail que les fabriques, bien que cela ait été demandé d'autre part (par un membre du Gewerbeverein de Schaffouse), avec l'arrière-pensée caractéristique, il est vrai, que cela aboutirait moins à assurer aussi aux ouvriers des exploitations agricoles les allégements garantis aux ouvriers des entreprises industrielles par la loi sur les fabriques, que bien plutôt à augmenter, par l'extension de la sphère des personnes auxquelles la loi sur les fabriques impose des charges, le mécontentement contre une telle réglementation officielle et à faire glisser cette dernière sur une autre base ».

Nous remarquons encore ici que toutes ces observations, toutes ces données ne s'appliquent au règlement que *pro parte*.

Le projet primitivement présenté par le Gouvernement Cantonal de Zurich, nous apprend M. Crahay, contenait le principe formel de l'obligation. Mais cette obligation disparut et l'exposé des motifs fit remarquer que la prescription d'un règlement d'ordre intérieur s'adressant jusqu'aux plus petits ateliers n'a paru ni nécessaire ni pratique. Aussi définitivement on admit que la Direction de l'Intérieur était autorisée à imposer la rédaction d'un règlement quand l'étendue ou la nature de l'industrie le justifierait et que pour avoir force de loi entre les parties contractantes, le règlement devrait recevoir l'approbation de la Direction de l'Intérieur.

En Autriche, l'obligation du règlement ne s'adresse qu'aux fabriques proprement dites et un arrêté du 18 juillet 1893 a défini les caractères auxquels on reconnaîtrait une fabrique : vingt ouvriers — un moteur mécanique et la division du travail — la direction séparée du travail.

Nous avons déjà signalé dans la seconde partie de notre ouvrage que l'effet du règlement avait été si heureux que des industriels non soumis à la loi s'étaient empressés d'adopter chez eux des ordres de travail.

La conclusion à tirer de là n'est pas cependant bien nette, car nous ne connaissons pas d'une manière précise s'il s'agit dans cette observation de la toute petite industrie.

L'Allemagne a nettement limité l'obligation du règlement aux fabriques qui occupent au moins vingt ouvriers.

Ici encore nous avons relevé que les bienfaits de la pratique du règlement avaient amené beaucoup d'industriels libres à l'adopter spontanément.

Sur cette étude des faits et de la législation étrangère nous ne pouvons pas baser d'autre conviction que celle-ci : c'est qu'il est à souhaiter que les législations nouvelles fassent un pas de plus en avant pour répondre à la poussée générale.

2. Mais faut-il aller à l'extrême et englober toute la petite industrie sans exception?

On a constaté partout que la petite industrie fourmille d'abus et que les contrats y sont souvent trop capricieux. M. Saint-Romme déclarait, dans son rapport, qu'en France on se plaint vivement des excès qui sévissent dans les petits ateliers. Nous avons reçu tantôt la même affirmation pour la Suisse d'une bouche autorisée. En Belgique, au Conseil supérieur du travail, un membre l'a également exposé d'une manière saisissante, sans être contredit.

« Y a-t-il des abus dans les ateliers de moins de cinq ouvriers? Oui et j'ose même ajouter que, si l'on devait établir la statistique des abus actuellement existants dans la petite industrie, leur nombre — j'en suis certain, — serait plus grand que dans la grande industrie. Je suis d'avis que les législateurs ont l'attention fixée trop exclusivement sur la grande industrie; car on réprime les abus de celle-ci, tandis que la plupart d'entre nous constatent que les travailleurs de la petite industrie sont abandonnés à tous les abus de l'arbitraire... De plus, n'est-il pas à craindre que si la loi n'est obligatoire qu'à la condition de l'emploi d'un nombre donné d'ouvriers, les patrons ne réduisent leur personnel, pour échapper à la loi... N'est-il pas à craindre aussi que les patrons malhonnêtes qui se soustraient de la sorte à la loi, aggravent encore la mortelle concurrence au détriment des bons patrons qui seront contraints à leur tour, pour assurer leur existence, d'avoir recours aux mêmes moyens ».

M. Snoeck se plaçait souvent à un point de vue trop général, oubliant qu'il ne s'agissait que d'une loi sur les règlements d'ateliers; mais cependant le fond de l'argument subsiste.

Ces raisonnements correspondent d'ailleurs au sentiment général

des Conseils de l'industrie et du travail qui, consultés sur les établissements auxquels il y a lieu d'imposer l'obligation, ont répondu qu'il fallait l'imposer à tous (Anvers, Bruxelles, Quenast, Gand, St-Nicolas, Termonde, Lessines, Chênée, Dison, Grivegnée, Herstal, Huy, Jemeppe, Liège, Pepinster, Verviers, etc.).

L'obligation, dit Anvers 14 (XVI) doit être la même pour tous les établissements industriels, quelque soit le nombre des ouvriers, et s'étendre même aux ateliers où ne travaillent que des membres du ménage ou de la famille. Elle doit s'étendre aux établissements placés sous la direction de l'Etat ou de la commune. Même observation de Gand 1 (I). Dès qu'il y a patrons et ouvriers, il y a lieu de déterminer par un règlement les rapports existant entre eux. Il faut substituer le contrat aux usages. La loi devra prévoir les dispositions relatives au travail en famille (Haine-Saint-Pierre, 1 (I); 2 (V), 4 (III).) Huy (2 (II)) dit aussi que le règlement doit exister quand même les ouvriers occupés seraient de la famille du patron.

Bruges (4 (XI), 5 (IX)) donne une réponse caractéristique : L'obligation doit être imposée aux employeurs, que le travail ait lieu dans un atelier déterminé ou dans des endroits différents, comme par exemple au domicile de l'ouvrier en ce qui concerne le règlement des rapports entre employeur et ouvrier. Le Conseil supérieur du travail adopta cette manière de voir.

St-Nicolas (2 (VI), 3 (VII), 4 (IX), 5 (XI), 6 (XII)) étendrait l'obliga- aux familles, là où des serviteurs des deux sexes sont employés — et aux boutiques, maisons de commerce, arsenaux, prisons, etc.

Voilà toutes les applications proposées par les Conseils. M. Denis aurait voulu l'extension même à l'agriculture.

A côté de cela, des avis limitaient l'obligation aux établissements occupant 3, 5, 10, 20 ouvriers.

Que faut-il décider en présence de tous ces dissentiments?

Le principe général qui motive le règlement de travail s'applique dans tous les cas, à priori. Cependant pris ainsi dans son extension absolue, ce n'est plus le règlement de fabrique, ni le règlement d'atelier : c'est purement et simplement le contrat par écrit. Il faut à ce sujet, avant de prendre une résolution légale, rassembler des données pratiques qui manquent actuellement et feront l'objet d'autre chose que du règlement d'atelier.

Le *travail agricole* et l'*entreprise commerciale* peuvent assurément réclamer dans une certaine mesure le règlement écrit de leurs conventions. Mais dans quelle mesure? Voilà ce que nous ignorons, et le législateur doit à sa bonne renommée et à l'efficacité de ses décrets de ne légiférer qu'en connaissance approfondie de cause. Il n'y a pas ici exception d'incompétence, loin de là; mais exceptio obscuri libelli.

Quant aux *industries purement familiales*, où les enfants travaillent sous l'œil et le commandement du père, il nous semble dangereux et maladroit d'imposer le règlement. Cette catégorie compte d'ailleurs très peu d'espèces, il n'y a donc pas grand mal à la mettre hors cause.

Quant aux *industries* que l'on peut appeler *ménagères*, c'est-à-dire celles où patrons et ouvriers vivent et travaillent sous le même toit et mangent à la même table, il y a autant d'utilité qu'ailleurs si pas plus à ce que les diverses clauses de la convention soient nettement prévues et réglées, n'y eut-il qu'un seul ouvrier. On l'a vu pour la loi zuriçoise.

Quant au *travail à domicile*, celui qu'un ouvrier effectue chez lui pour le maitre, c'est un contrat d'entreprise qui ne rentre pas dans cette étude ni cette matière; d'excellentes raisons se présenteront peut-être pour éviter des abus par un moyen quelconque, objet d'un contrat différent de celui analysé présentement.

Quant aux autres entreprises à *local* déterminé appartenant au maître, atelier, chambre de travail, fabrique, etc... il existe un grand intérêt social à ordonner le règlement pour éviter les difficultés, les passe-droits et les mécontentements cachés.

Quant aux *entreprises extérieures*, c'est-à-dire celles où le patron occupe ses ouvriers chez des particuliers, en dehors de chez lui, selon les besoins des clients, même intérêt social. En Allemagne où quelque doute existait à ce sujet, les entrepreneurs eux-mêmes ont trouvé la mesure excellente.

Notre compréhension paraîtra peut-être trop large. Le Conseil Supérieur du travail en somme a admis une solution aussi étendue, sur certains points plus exigeante, sur d'autres plus étroite. Et d'ailleurs les membres du dit conseil qui ont formulé des réserves au point de vue pratique n'ont nullement contesté l'utilité de l'application générale.

M. Morisseaux objectait que beaucoup de petits patrons ne savent pas lire ou l'ont oublié s'ils l'ont su.

Mais à cela nous trouvons beaucoup de choses à répondre. D'abord cette supposition peut aussi se faire pour les ateliers de plus de cinq ouvriers et cependant dans cette hypothèse on n'en a pas tenu compte; il y a plus d'ouvriers soit, mais leur solidarité leur sert de sauvegarde tandis que l'ouvrier isolé a besoin d'une protection. Ensuite, si même le patron ne sait pas écrire, ce n'est pas une raison suffisante pour ne pas garantir la situation de son ouvrier; on pourrait même dire qu'il y a là un motif nouveau de prémunir les deux contractants contre l'ignorance de l'un d'eux. Enfin, pour ne pas être plus long sur ce sujet, la difficulté de faire écrire le règlement par un tiers n'est pas bien grande ou même n'existe pas, car l'employeur trouvera toujours dans son entourage quelque personne sachant écrire, au besoin son employé, ou recourra à un mercenaire.

M. Morisseaux objectait ensuite que les sections de la petite industrie étaient opposées à l'extension du règlement. Laissant de côté la grande industrie, mines, carrières, grosse construction mécanique, nous avons fait le relevé des petites industries et il nous est apparu qu'elles étaient loin de vouloir manifester pareille opposition. Les réponses d'Anvers, Bruxelles, Verviers, etc. sont concluantes à l'adoption du règlement.

On prétendait encore au Conseil supérieur du Travail qu'il ne fallait pas aller trop vite, qu'il fallait procéder par étapes comme on en a usé pour la loi de 1889. Mais ne peut-on pas dire que la loi sur le règlement de travail n'est pas comme la dite loi une entrave à l'industrie, un bouleversement dans le système d'exploitation et qu'alors il n'y a pas à éprouver tant de craintes ?

M. Brants, rapporteur de l'avant projet, soulevait la difficulté du contrôle. Certes il sera déjà quelque peu pénible d'assurer le respect de la loi dans les ateliers de cinq ouvriers. Descendre plus loin, c'est étendre la difficulté, mais non créer une impossibilité. C'est au gouvernement qu'il importe de veiller efficacement à l'exécution.

On trouve d'ailleurs à l'étranger des exemples d'inspection au domicile privé, pour réprimer les abus Sweating system.

Notre conclusion consiste à obliger au règlement tout atelier si

petit soit-il, mais rien que les ateliers, en y comprenant par une extension du mot les entreprises extérieures.

3. Cependant en présence de la nouveauté de la matière nous avons tenu à consulter les hommes les plus compétents de divers pays.

M. Migerka, le grand inspecteur central d'Autriche, nous répondit : « La loi autrichienne ne déclare obligatoire un règlement d'atelier que pour les établissements qui occupent au moins vingt ouvriers. Cela me parait bien fondé. Il faut considérer les peines, les frais qui sont occassionnés par une chose paraissant aussi simple qu'un règlement d'atelier. L'extension de l'obligation à d'autres établissements peut-elle être justifiée ? Je ne le crois pas. En effet, les relations avec un nombre restreint d'ouvriers, en-dessous de 20, n'ont pas, au moins dans la plupart des cas, besoin d'être préméditées et réglées soigneusement par écrit. Il est vrai que des établissements occupant un chiffre de travailleurs inférieur à 20 commencent à introduire des règlements d'atelier chez eux. Mais c'est de leur propre mouvement, par leur seule initiative. Non seulement il ne me parait pas établi qu'il existe une vraie nécessité d'étendre l'obligation du règlement, mais encore la mesure ne me parait pas recommandable à cause des difficultés qu'entraîneraient l'exécution et la surveillance. »

M. le Dr Hitze, le rapporteur écouté du règlement de fabrique au Reichstag, nous écrit : « La publication d'un règlement est chez nous établie pour les *fabriques* d'au moins vingt ouvriers (§ 134 de la Gewerbe-Ordnung). Je tiens cela pour excellent. Peut-être devrait-on étendre la prescription à tous les grands établissements (avec plus de 20 ouvriers) ainsi qu'aux maisons de commerce. On demande chez nous d'une manière très vive que le contrat d'apprentissage soit rédigé par écrit; ce qui serait très désirable. Je ne suis pas partisan d'étendre cette prescription à l'exploitation rurale parce que les rapports y sont réglés d'après les usages et les coutumes; tout au plus pourrait-on y soumettre les grands établissements ».

M. l'inspecteur Schuler dont le nom fait autorité dans le monde économique nous livre les observations suivantes : « Toutes les recherches faites sur la situation des ouvriers ont prouvé que les rapports (entre patrons et ouvriers) les plus difficiles existent non pas

dans les plus grandes exploitations mais dans les plus petites. Les abus qui sévissent dans les premières sautent facilement aux yeux, sont aisément connus, mais sont d'autant moins pardonnables qu'il ne s'agit pas ici d'entrepreneurs pauvres. Plus indulgent est-on pour la petite industrie. Mais peu à peu on est arrivé à cette considération que ce serait injuste d'accorder protection seulement aux ouvriers de la grande industrie. En conséquence on devrait aller plus loin et protéger aussi les ouvriers du commerce et de l'agriculture. Malheureusement ces choses ne peuvent que se réaliser difficilement. J'ai traité la question de la *petite industrie* dans le 6e volume des archives de H. Braun pour la législation et la statistique et dans le 7e volume j'ai étudié la loi de Zurich relative à la protection des ouvrières; je me permets de vous y renvoyer. On ne peut aujourd'hui donner de résultats précis sur l'application de ces lois de protection ouvrière. Leur mise en œuvre ne se fait que lentement à cause de mille petites difficultés à combattre. Les cantons seuls sont autorisés à légiférer en la matière, la fédération est incompétente. Par ces législations spéciales on peut réglementer les petites industries sans causer de perturbation ni de préjudice; il faut cependant ici procéder avec soin, prévoyance, admettre des exceptions. Avec une certaine bonne volonté on peut sans trop grande peine réaliser cette protection pour les ouvriers du *commerce;* mais cette protection devrait être conçue d'après un autre plan que pour les ouvriers industriels. Ainsi je ne crois pas à la possibilité d'un repos du dimanche imposé d'une façon absolue et sans conditions. L'*économie rurale* ne semble pas non plus pouvoir s'y soumettre. Le vent, le temps, le climat et la situation jouent ici un trop grand rôle. Toutes les théories échouent en présence de la réalité. La protection des lois doit s'adapter aux espèces différentes, et les lois n'agiront que lentement, successivement. Mais les agriculteurs pratiques doivent y apporter leurs lumières; sinon rien de sérieux ne se fera. Je suis convaincu que même pour le peuple rural le temps de la protection ouvrière arrivera. Mais c'est ici que surgira le plus de difficultés ». Le règlement d'atelier suit les lois d'intervention; là où il y a des abus à corriger, des rapports à régler, là aussi il y a nécessité d'une forme apparente, publique et générale de convention, c'est-à-dire de **Règlement.**

Nous croyons qu'en Belgique, à cause des abus de la petite industrie, à cause de la législation moins compliquée qu'ailleurs, à cause de l'éducation déjà préparée dans la classe ouvrière par suite de la densité des agglomérations et de l'organisation de nombreuses œuvres sociales, on doit aller plus avant qu'à l'étranger et viser à obtenir progressivement le but final, c'est-à-dire l'application universelle du règlement dans le domaine industriel.

Mais que devra contenir le règlement ?

Question vaste et complexe. Nous nous plaçons ici à un point de vue théorique, cherchant à donner une solution qui puisse s'appliquer à toutes les législations. Or, la législation des divers pays a émis dans la question du contrat de travail des prescriptions différentes qui doivent entrer dans le règlement, et ainsi on est amené naturellement à se placer à un point de vue purement objectif. Pour nous, à l'occasion du règlement de travail, nous ne pouvons nous laisser entraîner à discuter les modifications qu'l convient d'apporter au contrat, au régime du travail.

SECTION V.

Intervention des ouvriers.

1. L'ouvrier qui conclut un contrat de salaire accepte par le fait même la subordination envers son employeur et reconnaît l'autorité de celui-ci.

Ces conclusions découlent naturellement de ce que nous avons établi antérieurement.

Pour les illustrer nous ne trouvons rien de mieux que de reproduire les paroles d'un ouvrier (Conseil supérieur du Travail, 11 janvier 1895), M. De Buck :

« Qu'est-ce à proprement parler qu'un règlement d'ordre intérieur? Ce n'est autre chose que les prescriptions qui seront observées pour l'exécution d'un ouvrage. Ce sont les droits et les devoirs accordés et imposés à chacun dans l'intérêt de l'entreprise commune.

A qui les droits de fixer ces prescriptions? Je n'hésite pas à dire que ce droit est à celui qui a à supporter la plus grande responsabilité de l'entreprise. Et c'est bien réellement le patron.

La responsabilité d'un ouvrier ne va pas plus loin que la fidèle

observance de ses obligations; il peut exiger en échange le droit d'être considéré comme un homme et de recevoir en toute justice ce qu'on a fixé dans une libre convention. La responsabilité d'un patron va beaucoup plus loin : car, en droit, il est déjà responsable, d'après l'art. 1384 du Code civil, des dommages que son ouvrier aura causés à des tiers, pendant l'exécution du service auquel le patron l'emploie; et, en fait, ce n'est certes jamais près d'un ouvrier que le client vient se plaindre de la mauvaise exécution d'une commande.

Et les responsabilités qui pèsent sur lui de par sa position elle-même! N'a-t-il pas à soigner que les diverses subdivisions du travail concourent toutes à l'achèvement d'un ouvrage qui doit soutenir la réputation de la maison? Ne doit-il pas veiller à remplir toutes ses obligations envers ses ouvriers, à s'inquiéter que ceux qui ont lié leur sort à ses entreprises ne soient pas mis sans pain par manque de travail ? Ce sont là déjà des responsabilités; c'est un lourd fardeau qui ne peut être porté que si le patron est soutenu par l'autorité nécessaire.

De tout cela résulte comme une impérieuse nécessité le droit pour le patron d'élaborer lui-même son règlement d'ordre intérieur ayant en vue les intérêts de tous ».

2. MM. Denis et Moussoux, devant le Conseil supérieur du travail en Belgique, Lafargue devant la Chambre française des Députés, défendirent l'idée purement contractuelle du règlement.

Cette théorie, belle en soi, n'est qu'un lointain idéal. Les législations étrangères, les faits actuels, la nature du contrat, tout cela démontre sans parler des objections de réalisation positive, l'impossibilité pour le législateur de reconnaître le caractère contractuel au règlement.

3. Mais s'ensuit-il que la sujétion de l'ouvrier entraine chez lui une impassibilité complète, la perte de toute volonté ou de toute amélioration? Non. Nous avons vu qu'il faut sauvegarder la liberté et la dignité de l'ouvrier, qu'il faut préparer lentement mais sûrement l'amélioration, l'ascension des travailleurs.

Ici pour que le règlement respecte chez l'employé les vertus

morales, les nécessités humaines, l'équité précieuse, une intervention de l'ouvrier se justifie et s'impose.

M. De Buck achevant le raisonnement que nous avons reproduit plus haut disait : « Est-ce que cela veut dire que l'autorité du patron est d'un caractère absolu, que l'ouvrier n'a qu'à courber le dos devant la volonté du patron? Assurément non ! Du caractère même de leurs relations, qui doivent être celles d'hommes libres, il résulte que l'ouvrier doit avoir l'occasion d'émettre son avis au sujet des mesures prises. Et il est dans l'intérêt bien compris des patrons eux-mêmes d'accorder une attention toute spéciale aux observations des ouvriers ».

D'ailleurs cette intervention des ouvriers est pleinement justifiée par les législations étrangères qui se sont occupées de la matière et par les résulats obtenus à la suite de ces diverses dispositions.

Cependant on rencontre encore des résistances assez vives quand on parle de conférer aux ouvriers un certain droit d'examen. Mais si même, et c'est tout ce que l'on peut concéder, le patron apparait dans le contrat de salaire comme chef et maître, s'ensuit-il que les ouvriers doivent faire taire en eux toute idée ou toute réflexion ?

Laissons le fait pour le droit et, en théorie, voyons ce qui devrait se passer au mieux. C'est la conduite que tiendrait un industriel modèle.

Le patron est chez lui, certes; mais ce n'est pas un motif parce qu'on est chez soi de pouvoir tout et que qui entre perde toute dignité, toute personnalité, tout droit et devienne dès le seuil de la porte la chose et le bien du maître.

Si le patron a le privilège du domicile, l'ouvrier garde toujours sa personnalité; il ne la peut laisser à la porte. Il arrive avec sa nature d'homme, revêtu de droits et de devoirs dont la puissance pénètre même chez autrui.

Les travailleurs n'ont qu'à ne pas se présenter, objecte-t-on. Mais le maître aussi n'a qu'à ne pas les réclamer, s'il veut obstinément rester despote absolu chez lui. Sur les outils, sur les machines, il peut tout; sur les ouvriers, sur des hommes, sur des égaux, sur des malheureux si dignes d'égards et de commisération, il ne peut agir que conformément aux exigences de la fraternité humaine.

La discipline a ses exigences, elle aussi, objecte-t-on.

Mais qu'on remarque donc à ce sujet : la discipline ne se comprend que là où l'on trouve une foule d'êtres, puisque précisément la discipline régente des éléments nombreux et divers qui sans elle s'en iraient à la débandade et gaspilleraient temps, outils, et négligeraient les mille petites précautions indispensables au travail moderne.

Comment! cette foule de sujets de droit pour qui, somme toute, on fait ces règlements, en tant qu'ils en profitent pour leur sécurité et en tant qu'ils doivent les respecter à l'égard de leurs compagnons, ces nombreux ouvriers n'interviendraient en rien dans l'élaboration et la discussion des mesures à prendre et des pénalités à infliger?

Et fréquement le patron trouvera de précieuses indications chez ses travailleurs; mesures pratiques, renseignements de détail échappant souvent dans la grande industrie à l'œil du maître qui n'observe que le mouvement d'ensemble. Un ouvrier peut souvent renseigner à son employeur un vice d'exploitation, par exemple une lacune dans la surveillance, qui en cas d'accident entraînerait une responsabilité considérable. N'est-ce pas aussi le maniement journalier des outils, la connaissance des moindres faits qui ont souvent transformé les plus modestes travailleurs en inventeurs célèbres? Ces échanges de bons procédés, si l'on peut ainsi parler des avantages réciproques que retirent de la consultation patrons et ouvriers, feraient voir de près que les intérêts des industriels et des ouvriers forment un patrimoine qui doit être exploité en commun.

Il importe non seulement au point de vue de la dignité de l'ouvrier d'organiser une consultation sérieuse des travailleurs, mais cela importe aussi à la paix sociale. Un homme qui ne peut être regardé comme un utopiste, le docteur Hitze, rapporteur au Reichstag lors de la loi de 1891 et partisan convaincu du règlement ainsi que de la consultation ouvrière, a émis [1]) à un point de vue plus général des considérations qui méritent de trouver ici leur place : « Il est clair que cette intervention de l'ouvrier agit d'une manière conciliante sur l'ensemble, fortifie le sentiment de l'honneur chez lui et rend les abus de l'administration plus difficiles... Ils ne pourront plus (les ouvriers choisis pour formuler les vœux de leurs frères) se contenter de la critique négative toujours facile; on leur demandera des projets

[1]) Schutz dem Arbeiter. Voir Catholiques allemands par Kannengieser.

de réformes positifs, et la difficulté que leur offrira ce travail leur apprendra à être plus équitables dans leurs appréciations ou leurs exigences, et à distinguer le possible du chimérique ».

Il y a là un moyen précieux de faire l'éducation sociale de l'ouvrier et de le préparer sans secousses à la part plus grande que le temps lui réserve dans le contrat de travail.

L'intelligence des ouvriers se forme de plus en plus. Nous en avons vu discutant le mouvement des affaires et les questions de comptabilité financière avec une remarquable compétence. Le bon sens populaire, dans le calme, est là comme un gouvernail qui préserve des écueils. L'inspecteur suisse du IIe arrondissement, faisant une remarque sur son inspection pour les deux années 1892-93 en donne une preuve indirecte lorsqu'il rapporte ceci [1] : « Pendant ces deux années, je n'ai eu à m'occuper que de trois réclamations concernant la tenue du compte des amendes. Dans les trois cas, les revendications des ouvriers étaient fondées... Puis j'ai ordonné que le contrôle et l'approbation de ce compte se fassent par les ouvriers, au moins une fois par an ».

4. Il nous faut cependant examiner la thèse défendue en France par de notables esprits.

Tout d'abord, disait la commission française de 1892 instituée au sujet des règlements, il n'y a pas lieu d'interroger les ouvriers à cause du changement constant du personnel et de sa dépendance envers le patron. Ceci, pure objection de fait. Répondons par les faits : il est incontestable d'abord que le noyau reste toujours le même, sinon, on ne pourrait continuer une industrie sérieuse avec un personnel aussi ondoyant qui à certains jours ferait complètement défaut; il est incontestable ensuite que les masses ouvrières se groupent et acquièrent de jour en jour plus d'indépendance. Au reste, la même commission se contredisait elle-même en adoptant l'affichage pendant un mois afin de permettre aux ouvriers de communiquer leurs appréciations aux Conseils de prud'hommes ou, à leur défaut, aux juges de paix qui doivent homologuer.

Le fond de l'opposition repose sur la conception de M. Saint-

[1] R. p. 119.

Romme, rapporteur de la commission, dont les paroles ont été reprises dans le rapport du sénat (1894, n° 304. Séance du 20 juillet 1893 p. 61) et dont la théorie se retrouve dans l'article de Georges Michel (Economiste 2 juin 1894). « Le patron fournit l'usine que l'ouvrier met en œuvre; c'est donc à lui à en assurer le bon fonctionnement et la sécurité. C'est lui qui est entièrement responsable des accidents qui arrivent par le fait de cette usine et c'est donc lui qui doit faire le règlement assurant à l'ouvrier sa sécurité personnelle, le bon fonctionnement et la tranquillité du travail. Si l'ouvrier était appelé à faire le règlement ou même seulement à y collaborer, il prendrait sa part de responsabilité et, même dans le cas où il aurait été strictement exécuté, le patron pourrait se retourner vers lui et le rendre responsable de telle ou telle disposition ne garantissant pas une sécurité complète. Il est donc nécessaire, dans l'intérêt même de l'ouvrier, que le patron seul prépare le règlement d'atelier et en assume l'entière responsabilité ».

Nous avons déjà répondu à cette doctrine dans notre section IIme.

Ce système ne voit qu'une partie du règlement et dans les accidents n'envisage que ceux provenant de l'exécution du règlement. En outre, il suppose que le corps ouvrier collaborerait avec le patron, à titre égal, pour la confection du règlement. Ces simples constatations nous permettraient de passer outre mais nous tenons à prendre toute l'objection.

L'ouvrier blessé dans les circonstances susvisées aurait son recours contre le patron et le corps ouvrier en cas de faute grave : car personnellement l'ouvrier ne pourrait renoncer dans de telles circonstances à la réparation. Pour les cas de faute légère, il y aurait doute, car le vote de chacun au sujet de telle prescription ne vaudrait pas par lui-même mais par la coopération à la formation d'une majorité. Ce vote une fois donné, qui empêcherait l'ouvrier de le regretter, d'appeler un changement qu'il serait impuissant à produire ? Et dans cette hypothèse, le vote équivaudrait-il à une renonciation à garantie ? Les difficultés qui sortiraient d'une telle situation, quoique beaucoup moins graves que ne le dit l'école libérale française, doivent engager les partisans du système contractuel à différer la réalisation de leurs vues.

Dans notre manière de voir, l'ouvrier, en intervenant lors de la rédaction du règlement, ne fait que s'opposer à l'admission de certaines clauses qui blessent son honneur, sa dignité, ou que suggérer de salutaires mesures. Ce n'est pas une collaboration, ni une coopération de pair à compagnon.

M. Saint-Romme admet qu'une autorité intervienne dans une certaine mesure pour empêcher les abus. C'est un peu la même intervention que celle des ouvriers. Or jamais il n'est arrivé à aucun des défenseurs de son système de prétendre que l'autorité corrigeant, émondant le règlement, en assumait la responsabilité.

SECTION VIe

Publicité du règlement.

Il est de toute première importance que la loi veille à ce que la publicité du règlement soit efficace et en assure la connaissance aux ouvriers.

Les jours passent sur l'adoption du règlement; les souvenirs s'effacent. Quand le règlement est compliqué (et souvent les règlements offrent des clauses qu'il faut confronter, compléter les unes par les autres pour obtenir le sens vrai) l'ouvrier doit avoir constamment son code industriel sous les yeux si l'on veut qu'il l'observe scrupuleusement ou qu'il n'élève pas de fâcheuses prétentions.

De plus, le corps ouvrier ne reste pas perpétuellement le même. A la longue les éléments premiers se remplacent par d'autres plus jeunes qui doivent entrer en communication immédiate et constante avec les clauses du règlement.

D'après la jurisprudence de la Cour de Cassation de France, universellement adoptée, il suffit que le règlement d'atelier soit affiché à l'intérieur de l'usine pour qu'il détermine les obligations réciproques des patrons et des ouvriers. Il devient ainsi, sous cette condition, loi de l'usine.

Mais si l'on se met au niveau des faits, comme elle apparait fausse cette affirmation catégorique que l'affichage d'un règlement le fait connaître de tous les ouvriers! L'ouvrier a-t-il jamais su lire? le sait-il encore? lit-il facilement? le règlement est-il affiché à un endroit

convenable? visible? le règlement est-il compréhensible? ne requiert-il pas d'explications? l'ouvrier a-t-il le temps soit le matin, soit le soir, soit durant le jour, de lire l'affiche? le matin et le soir l'affiche est-elle éclairée? n'est-elle pas placée trop haut? la lecture sérieuse, persistante, répétée de l'affiche ne serait-elle pas considérée comme une provocation, un commencement d'insubordination? Il y a, à ce sujet, mille questions à se faire et à résoudre pour établir que réellement l'ouvrier a eu pleine connaissance du contrat; et il faut en user avec indulgence à son égard quand on sait dans quel état d'infériorité il est vis-à-vis de son cocontractant et dans quelle dépression intellectuelle il gémit encore.

Déjà Mollot affirmait qu'il serait injuste que des ouvriers qui ne savent ni lire ni écrire ont dû connaître et apprécier les dispositions d'un pareil programme. Waelbroeck [1]) répond, il est vrai, que ces ouvriers ont pu connaître par leurs camarades et par le maître quel était le régime intérieur de l'atelier et qu'on ne saurait admettre une distinction entre les devoirs des ouvriers sachant lire et ceux qui ne possèdent pas ces connaissances. Mais la première raison n'est qu'une présomption inopérante en elle-même; la seconde ne vaut pas plus car la vérité entière est celle-ci : que si le patron veut un régime identique pour tous ses ouvriers il doit employer pour le faire connaître à chacun les moyens appropriés; il s'ensuit un devoir spécial du patron à l'égard de l'ouvrier ignorant. Waelbroeck voulait renforcer sa thèse en disant que la bonne foi, règle suprême de l'interprétation des conventions, devait donc faire admettre que, lors de la formation du contrat, les deux parties ont voulu se soumettre aux prescriptions du règlement d'ordre intérieur ; il ne s'apercevait pas que la bonne foi demande une solution toute différente!

N'avons-nous pas tous rencontré des cas où l'ouvrier ignore même les mesures de précaution qui sont cependant étalées près de lui, sous ses yeux et qui sont pour lui du plus grand intérêt? Il y a là une considération de fait à ne pas perdre de vue.

Dans notre étude de la législation suisse, nous avons vu combien les inspecteurs usaient de prudence à ce sujet, comment ils ne se contentaient pas d'une allégation ou d'une signature donnée à la

[1]) Cours de droit industriel II p. 94.

légère mais requéraient des mesures positives qui assureraient à l'ouvrier une connaissance indubitable. Les législations étrangères ont d'ailleurs toutes à cet égard assujetti la possibilité du règlement à des règles sérieuses que chacun fera bien de méditer et au besoin d'améliorer.

A la commission instituée en Belgique pour la préparation de l'avant-projet d'une loi sur le contrat de louage, monsieur Van Berchem, conseiller à la Cour de Cassation, parlait ainsi à ce sujet : « Les règlements sont affichés et on les prend pour base des engagements réciproques des parties, parce qu'ils sont censés connus et acceptés par les ouvriers qui s'engagent dans l'établissement. Quelquefois aussi, et c'est mieux, outre l'affichage, le règlement est reproduit dans le livret de l'ouvrier. Il n'y a rien de repréhensible dans cette pratique, au contraire, car elle facilite la preuve des obligations assumées par chacun des contractants. Mais il faut, pour cela, qu'une chose soit hors de doute, c'est l'assentiment de l'ouvrier qui n'a pas été admis à débattre préalablement avec le patron les dispositions du règlement. Or, l'affichage ne constate pas suffisamment cet assentiment...».

L'application d'un règlement inconnu ou peu connu ou tombé en désuétude et remplacé par des usages plus favorables aux ouvriers amènera des difficultés. Le patron, de bonne foi, se croira en pleine possession de son droit en appliquant ce règlement tel quel. Les ouvriers, habitués à d'autres coutumes, se regimberont. C'est ce qui arriva dans le bassin de Mons, en août 1890, après une manifestation à laquelle les ouvriers avaient pris part. A la suite d'une retenue infligée à un certain nombre d'ouvriers de la Société des Produits à Flénu, la grève se déclara dans ce bassin charbonnier. Pour expliquer le bien-fondé de cette retenue, la société minière se basa sur un règlement daté du 2 août 1852, lequel était inconnu des ouvriers. C'est alors que la Société des Produits fit distribuer son règlement. Dès qu'ils en eurent une connaissance complète, les charbonniers des Produits et les mineurs des autres charbonnages — où les règlements sont identiques — cessèrent immédiatement le travail et déclarèrent qu'ils ne reprendraient leur besogne que le jour où le règlement de 1852 serait abrogé et remplacé par un autre règlement consenti entre patrons et ouvriers.

Voici les articles en question :

Art. 2. — Celui qui, n'étant pas employé à un travail à l'entreprise non terminé, veut quitter la mine, fait, le mardi, sa déclaration au bureau de la direction des travaux où il lui est délivré un bulletin indiquant que son livret et sa caution lui seront remis après six jours de travail à partir de cette époque, c'est-à-dire le mardi suivant.

Le bulletin ne peut être refusé que pour cause légitime. Dans ce cas, il est donné à l'ouvrier une déclaration écrite énonçant le motif du refus.

Art. 4. — L'ouvrier qui s'abstient ou qui refuse de venir à son travail, sans autorisation préalable, *sans excuse valable dûment justifiée* ou sans avoir fait la déclaration prescrite par *l'article 2* qui précède, est puni pour *chaque jour d'absence* d'une amende égale au prix de sa journée. Cette amende est prélevée sur le montant de sa caution.

L'absence qui se prolonge pendant six jours consécutifs entraîne la retenue de toute la caution et la remise du livret.

La conséquence de tout cela fut une grève de 20.000 ouvriers charbonniers.

On ne saurait donc trop méditer les moyens de réaliser une sincère publicité. C'est d'ailleurs dans l'intérêt évident du patron d'avoir un règlement bien connu parce qu'il sera bien observé. C'est le cas de mettre en pratique la leçon du proverbe : « Un homme averti en vaut deux ».

SECTION VII

Sanction du Règlement.

Amendes. Il importe de distinguer la réparation du préjudice causé par la faute de l'ouvrier et l'amende peine disciplinaire, abstraction faite de tout dommage. Nous ne parlerons que de cette dernière.

1. L'Enquête du Travail, en Belgique, a montré que le système des amendes était assez généralement en vigueur, mais provoquait parfois des abus. Nous donnerons un tableau succinct des réponses écrites fournies à cette époque.

Dans les houillères, le maximum est d'une semaine au Couchant de Mons (2066), d'une quinzaine à John Cockerill, Seraing (2073), de 3 fr. 50 à Strépy-Bracquegnies (2067), de 2 fr. 50 à Noël-Sart-Culpart (2071). Le versement s'en fait à la caisse de secours au Couchant de Mons (2066), à Cuesmes (2070), à Noël-Sart-Culpart (2071), au Grand.

Conty et Spinois (2072), à John Cockerill à Seraing (2073). A Strepy-Bracquegnies, on en fait une caisse spéciale pour fêter la Ste Barbe.

Voici la situation pour la métallurgie. A l'atelier de construction de F. Uytterelst à Schaerbeeck et chez MM. Pasteger constructeurs à Liége (2062, 2063) il n'y a pas d'amendes. A la Vieille-Montagne, on préfère renvoyer l'ouvrier (2054). Ailleurs, où l'on pratique le système des amendes, on a adopté les maxima suivants : 20 francs aux Forges de Charleroi, (2051) ; 10 francs à Antheit (2059) ; deux journées de travail à John Cockerill, Seraing, (2053) ; 2 frs. à Verviers, à la Société anonyme de construction (2064) — Le versement du produit des amendes se fait au profit de diverses caisses ;

1° à la caisse de secours, à Valentin-Cocq (2054) ; à la société anonyme de Grivegnée (2055) ; à la société anonyme Austro-belge (2057) ; à l'usine de zinc d'Antheit (2059) ; à la société anonyme Verviétoise pour la construction des machines (2064) ; à la société anonyme des forges de Gilly (2065) ; à l'usine de Charleroi (à moins qu'il n'y ait préjudice réel pour la fabrique), (2051).

2° à la caisse d'assurance pour les accidents, à l'établissement Carels frères à Gand, (2061).

3° aux ouvriers méritants, à la Vieille-Montagne, Angleur et Tilff (2054).

4° aux ouvriers nécessiteux, à la société St-Léonard de Liège (2056).

Pour l'industrie textile, on trouve aux numéros 2114 et suivants des plaintes d'ouvriers pour application exagérée des amendes et pour défaut de connaissance exacte de leur emploi. D'autre part, certains établissements manifestent leur préférence du renvoi à l'amende ; ce sont : la Florida, à Gand (2076) ; la Louisiane (2077) ; M. G. Proumen à Verviers (2086) — Les sommes retenues sont versées au compte des profits et pertes à l'Association des Maîtres de Verreries belges à Charleroi (2111). Chez M. Hauzeur-Gérard, fils, à Verviers, les amendes provenant d'offenses, débauche etc .. sont versées à la caisse de prévoyance ; celles infligées pour dégâts aux machines et outillages rentrent dans la caisse de l'établissement. Mais d'ordinaire, les amendes tombent dans la caisse de secours, (2078, 2080, 2081, 2082).

Dans les industries diverses, la plus grande variété règne. Ici pas d'amende, comme à la fabrique d'acier de Vleminckx à Vilvorde (2090), à la fabrique d'armes de Francotte, à Liége (2093), etc.. Ailleurs et c'est le cas général, le règlement affiché commine des amendes d'un taux variable. — Les amendes sont versées aux caisses de secours. Parfois elles servent à indemniser le patron (2096-2103).

Au Conseil supérieur du Travail en Belgique de vives discussions se sont produites au sujet du système des amendes.

M. De Buck a excellement parlé du système des amendes, il a montré le désir de beaucoup de patrons de les voir disparaître, l'humiliation de l'ouvrier frappé par l'amende dans ses ressources, la partialité, l'iniquité et l'immoralité révoltantes de beaucoup de contre-maîtres, l'effet puissant des sanctions morales. Mais il reconnaissait que l'état des mœurs et des coutumes ne permettait pas encore d'abolir les amendes.

Le Conseil supérieur les a maintenues en principe, en a organisé l'application pour éviter les abus, tout en émettant le vœu de les voir inusitées.

C'est aussi la solution des législations étrangères.

Partout cependant on se plaint des amendes; partout on trouve des établissements qui prospèrent et ont une vigoureuse discipline sans y recourir.

2. En France, lors de la discussion à la Chambre des Députés de la loi sur les règlements d'atelier, en opposition au projet du gouvernement qui prévoyait la possibilité des amendes, M. Dumay présenta un contre-projet ainsi conçu : « Sont interdits d'une façon absolue, tous articles de règlements instituant des retenues de salaires, soit sous le nom d'amendes, soit sous toute autre appellation ».

C'était la reproduction d'un amendement (signé par MM. de Thellier de Poncheville, Piou, de Montalembert etc...) déposé le 20 mai 1890 par M. Le Gavrion lors de la discussion d'une proposition sur le règlement du salaire des ouvriers.

M. Dumay défendit son amendement par les arguments suivants : « Dans aucun code on n'a osé écrire que lorsque deux citoyens contracteront un engagement les liant réciproquement, celui qui

rompra le contrat sera puni s'il est pauvre et impuni s'il est riche... Si vous autorisez le patron à punir d'une retenue de salaire l'ouvrier qui ne se sera pas conformé au règlement et qu'il n'y ait pas réciprocité de la part de l'ouvrier, vous faites du favoritisme en faveur du patron » — « Un procès-verbal amène un jugement contradictoire, tandis qu'avec l'amende patronale, c'est une retenue arbitraire sans appel ».

M. Le Gavrion apportait son exemple personnel : « Lorsque je suis entré dans les affaires j'ai commencé par supprimer les amendes et je ne m'en suis jamais repenti ». — L'honorable député justifiait en outre de cette manière l'inutilité des amendes : « Dans la plupart des grands ateliers, les ouvriers s'habituent à être réguliers ; ils manquent rarement sans motif légitime. Si quelques-uns prennent l'habitude de s'absenter par inconduite ou sans raisons plausibles on les avertira d'abord, on les menacera ensuite de les congédier ».

Sous la vive puissance de la réprobation des abus qu'on lui signala, la Chambre vota la suppression des amendes.

Mais au Sénat on revint en arrière et l'on admit le maintien des amendes, tout en désirant en voir la diminution et la disparition et en exigeant des conditions protectrices telles que l'insertion au règlement, la limitation à un maximum journalier, l'emploi au profit des ouvriers. Pour en arriver là, on reprit les arguments du rapporteur de la commission à la Chambre.

« Elle (la commission) n'a pas pensé devoir s'arrêter à la demande de suppression, car l'amende apparait comme une sanction aux infractions du règlement. Si les patrons se trouvaient désarmés par cette suppression, il ne leur resterait qu'à mettre l'ouvrier à pied pendant une journée ou partie de la journée, ce qui serait beaucoup plus grave et l'ouvrier, au lieu de perdre une faible partie de son salaire, en perdrait la totalité. Ce serait aller à l'encontre des intérêts de ceux que nous voulons protéger que de proclamer cette interdiction et préparer à leur endroit une forme de répression d'autant plus sévère que l'ouvrier mis hors de l'atelier pour toute une journée ou partie de journée, et perdant son temps, dépenserait au contraire le pécule nécessaire à sa famille. »

Cet argument capital a été reproduit dans un article déjà cité de M. Georges Michel.

« Le patron a en effet trois moyens de prouver son mécontentement à l'ouvrier fautif : la réprimande, le renvoi ou l'amende, la réprimande a le tort de n'avoir pas de sanction; souvent l'ouvrier n'y porte aucune attention et oublie rapidement les observations qui lui ont été faites : la mise à pied est un moyen tellement radical, que tout naturellement on hésite à en faire usage; reste par conséquent l'amende. »

Cette contradiction entre les deux Chambres françaises n'a pas encore reçu de solution. De ces hésitations nous trouvons une nouvelle preuve typique dans la réponse donnée à la question par le Conseil Supérieur du Travail ; il pensait qu'il valait mieux ne pas parler de l'amende pour ne pas en reconnaître le principe.

3. Parmi les opposants de tous les pays, M. Dumay, en France, a mieux que tout autre montré que l'amende est une arme dangereuse exclusivement réservée à l'un des contractants. Mais il faut toujours remonter à la conception théorique du contrat dont on s'occupe. Par le contrat de louage, le patron assume la direction, l'autorité, la discipline et toutes les responsabilités qui méritent bien d'être sanctionnées par un droit spécial. — En fait, d'ailleurs, l'intérêt même des ouvriers en général exige que, pour que le travail s'opère dans de bonnes conditions d'exécution et pour que la sécurité, la préservation de tout danger soient obtenues, le maître directeur responsable soit suffisamment armé afin de prévenir tout trouble, toute désobéissance, toute légèreté. L'intérêt même de l'ouvrier indiscipliné trouve aussi son compte à ce que les pouvoirs spéciaux, anormaux, accordés au maître, comprennent à côté du renvoi une peine moins sévère, facile à appliquer, sans influence fâcheuse sur la continuation du travail d'ensemble; et cette peine sera l'amende. Il n'est pas possible de menacer du renvoi, continuellement et à propos de tout. L'ouvrier, une fois menacé du renvoi, est quasi déshonoré et de suite les rapports se tendent et prennent un caractère d'acrimonie, sous cette mauvaise influence. L'ouvrier devient un tout autre homme : il a reçu un affront et il a déjà un pied hors de l'atelier; c'est alors que les difficultés sont redoutables.

Le patron est quant à lui suffisamment contraint moralement par ses responsabilités de faire exécuter et de respecter lui-même le règlement

sans qu'on puisse recourir contre lui au moyen d'amendes. La surveillance d'un homme, maître ou contre-maître, par tous les ouvriers, amènerait une confusion, une indiscipline complète. L'ouvrier, en cas d'inobservation du règlement par le patron, trouvera d'ailleurs dans ce fait, même sans accident, le droit de rompre le contrat avec indemnité.

Substituer à l'amende des remontrances devant un comité mixte ou toute autre peine morale est à conseiller certes et Dieu nous garde d'y contredire. Mais introduire ce système impérativement par la force de la loi, l'imposer *a priori* dans toutes les circonstances, dans tous les milieux, à tous les caractères, nous semble actuellement d'une impossibilité absolue. On provoquerait d'inévitables conflits et de regrettables désastres, quand on songe que déjà dans d'assez nombreuses industries existe la pratique du renvoi immédiat, sans explications, sans congé, sans indemnité. L'ouvrier perdrait souvent au change. Il vaut mieux agir par la persuasion, par l'initiative privée, pour arriver à la disparition du régime des amendes.

Il y a des abus, dit-on; et nous sommes des premiers à les reconnaître, à les maudire. Mais le législateur, par toutes sortes de mesures, s'efforcera de les écarter, de les prévenir ; et il y arrivera en limitant le taux des amendes, en affectant celles-ci à des œuvres ouvrières, en exerçant un contrôle, en établissant un recours. La publicité la plus large donnée aux feuilles d'amendes fera connaître aux patrons quels sont leurs contre-maîtres les plus intolérants et aux inspecteurs quels sont les établissements les plus mauvais. Toutes les forces sociales agiront puissamment pour arrêter les vraies exactions.

Nous constaterons donc ces abus pour amener le législateur à trouver des remèdes efficaces et à procurer la guérison. Voici un tableau de la vie ouvrière tracé par un ouvrier. « Le système des amendes, nous dit ce travailleur, est surtout appliqué avec rigueur dans la grande industrie et produit très souvent de funestes résultats. Un ouvrier s'absente une heure, il en perd deux; il s'absente trois heures, il en perd six etc.. Parfois pour une peccadille, pour un oubli sans valeur, on lui applique 2 frs, 5 frs et même 10 frs d'amende dans le seul but, dit-on, de rendre l'ouvrier attentif et fidèle mais dans un but réel, certain de lucre. Cette mesure est tout simplement

inique. Hier, trois ouvriers phosphatiers, pour un fait de peu d'importance, se sont vu infliger 10 francs d'amende. Irrités d'une telle rigueur, ils ont quitté immédiatement les travaux. Ils n'ont, à mon avis, pas mal agi. Une leçon sévère, une menace sans suite, continuait mon interlocuteur, ferait beaucoup mieux et occasionnerait chez l'ouvrier un sentiment de sympathie pour son supérieur.»

Personnellement tout industriel aura pour devoir de choisir des contre-maîtres modèles qui, tout en sachant faire respecter leur autorité, s'abstiendront de pratiques despotiques. Mais pour empêcher quand même, à défaut de cette sélection des personnes chargées d'appliquer l'amende, les abus si criants qui apparaissent parfois dans le régime actuel, le législateur recherchera les mesures les plus efficaces pour réfréner les excès de pouvoir et assurer un exercice loyal et modéré du droit d'infliger des amendes.

Nous arrivons ainsi au terme de ces entretiens trop longs. Le lecteur nous rendra justice en reconnaissant la sincérité de nos recherches et l'impartialité de nos convictions.

Mais puisse-t-il nous advenir d'avoir fait œuvre utile pour la démocratie, pour l'avancement et l'amélioration du sort ouvrier. Puisse-t-il nous être donné de voir tous les documents amassés par tant d'efforts et réunis de toutes parts servir à perfectionner la législation sociale.

Et si l'événement nous procure cette satisfaction et cette jouissance, nous les offrirons en partage aux hommes illustres qui nous ont si puissamment secondé dans l'accomplissement de notre tâche.

C'est l'heure d'un siècle nouveau. Il faut que toutes les intelligences travaillent, que toutes les bonnes volontés s'unissent, pour réaliser sûrement et pratiquement l'évolution mondiale qui est inévitable et qui sera féconde en joies et en dignités si tous les hommes de paix aident au mouvement et détournent ainsi la Révolution.

Table des matières

INTRODUCTION.

1. Silence du Code (1802) au sujet du louage des ouvriers . . . 1
2. Ce silence s'explique par l'esprit de l'époque 1
3. Il faut cependant mentionner une loi de manufacture de l'an XI . 3
4. Les législateurs et les juristes continuèrent pendant longtemps à oublier le contrat de travail 6
5. Depuis 1848 il existe cependant un courant favorable aux ouvriers. 7
6. Comment se pratique le contrat de louage en Belgique . . . 9

PREMIÈRE PARTIE

LÉGISLATIONS BELGE ET FRANÇAISE

Bibliographie 14

Titre I

NOTIONS GÉNÉRALES SUR LE LOUAGE DES OUVRIERS

CHAPITRE I.

Le louage d'ouvrage

1. Définition 15
2. Il ne constitue pas un mandat 16
3. Ce n'est pas davantage une vente 17
4. C'est moins encore une société 18
5. C'est un louage 19
6. L'expression : Contrat de Travail conviendrait mieux. . . . 21

CHAPITRE II.

Des personnes qui contractent ce louage

1. On admet généralement que le louage peut être conclu par d'autres personnes que les ouvriers. La doctrine pure ne paraît cependant pas admettre cette assimilation 22
2. Confusion du sens du mot ouvrier. Causes de cette confusion . . 24
3. Définition usuelle des mots : ouvrier, artisan, gens de travail . . 24
4. Définitions spéciales par le législateur. 26
5. Définitions données par la jurisprudence 27

CHAPITRE III.

Distinction entre le louage d'ouvrage et le louage de services

1. Distinctions établies par le Code 30
2. Distinction entre le louage de services et le louage d'ouvrage . . 31
3. Différences quant à l'objet, à la durée, à la direction 31
4. Justification de l'appellation *locator operis* en droit romain . . 34
5. Importance de l'intention des contractants 35
6. Dans le louage d'ouvrage, la fixation préalable d'un prix n'est pas requise et le marché n'est astreint à aucune forme 35
7. Le tisserand travaillant au mille de duites contracte un louage d'ouvrage 36
8. Le louage d'ouvrage, de nature civile, peut devenir acte de commerce, sous certaines conditions. 37

Titre II

LES TROIS ÉLÉMENTS FONDAMENTAUX

Mutisme du Code quant à ces éléments. 39

CHAPITRE I.

Capacité des contractants

1. Capacité de l'employeur, selon qu'il est majeur, mineur ou femme mariée 41
2. Capacité du travailleur, selon qu'il est majeur, mineur ou femme mariée 43

CHAPITRE II.

Besogne à faire

1. Ce que comprend l'expression : quelque chose à faire. . . . 49
2. Étendue de l'expression d'après Mourricault 49
3. L'ouvrage ne peut être ni impossible, ni immoral, ni contraire à l'ordre public 50

CHAPITRE III.

Prix ou salaire

1. Le prix doit être la fin pour laquelle on travaille. 51
2. Les salaires de famine ne changent pas la nature du contrat . . 51
3. Ils n'autorisent pas non plus la rescision du contrat 52
4. En cas de non-détermination du salaire, on s'en rapporte au prix habituel 53
5. Les primes ou gratifications sont obligatoires ou facultatives d'après la convention 53
L'ouvrier fera la preuve de la bonne exécution du travail . . . 54
6. Le prix n'est pas obligatoirement payable en argent par la nature même du contrat 55
Les lois de répression contre le truk' système ne changent rien au fondement de la doctrine 56

Titre III

FORME ET DURÉE DU CONTRAT

CHAPITRE I.

Forme et preuve du contrat

A. *Contrat verbal ou écrit.*
1. Ce qui se passe d'habitude 58
2. Portée et abolition de l'article 1781 59
3. Législation comparée 60
4. Questions de preuve, en l'absence d'écrit, si la demande est inférieure à 150 francs 60
5. Questions de preuve, en l'absence d'écrit, si la demande est supérieure à 150 francs 61
6. Avant-projet belge et tendance française relatifs au changement du système actuel de la preuve au-delà de 150 francs 62

B. *Règlement.*
1. Ce qu'est le vrai règlement de travail 63
2. Sa force 63
3. Condition pour que le patron puisse l'invoquer 64
4. Condition pour que l'ouvrier puisse l'invoquer 65
5. Valeur du règlement comme preuve si la demande est supérieure à 150 francs 66
6. Le règlement ne peut rien renfermer de contraire à la loi ou aux bonnes mœurs 66
7. Valeur du règlement en cas de contrat écrit. 66
8. Règlement dans les mines 67

CHAPITRE II.

Durée du contrat

A. *Durée illégale.*
§ 1. Article 1780
1. Portée de l'article 1780 quant à la durée 68

2. Exemples 69
3. Durée relative 70
4. Stipulation du maitre pour toute sa vie 70
5. Autres espèces 71
6. Caractère de la nullité 72
7. Suites de l'annulation 72
8. Portée de l'article 1780 quant à l'entreprise. 73

§ 2. Article 15 de la loi de Germinal an XI.

1. Aperçu de cet article 74
2. Exposé de son étendue 74

§ 3. Législation comparée.

B. *Durée légale.*

§ 1. Durée déterminée.

1. Modes de détermination. 77
2. Démonstration de cette thèse : que l'usage sert à déterminer la durée . 78
3. Influence restreinte des époques de paiement pour la destination de la durée 79
4. Conséquences de la détermination de la durée 80
5. De la tacite reconduction 80
6. Quel est son effet quant à la durée du contrat ? 81
7. Du congé en cas de tacite reconduction 81

§ 2. Durée indéterminée.

1. Le contrat se termine par le congé d'usage. 82
2. A défaut d'usage par un congé équitable 83
3. On peut renoncer au congé 85
4. Loi française du 27 décembre 1890 et son principe 85
5. Controverses quant au sens de cette loi 86
6. Détails 87
7. Projet de loi belge. 88

Titre IV

OBLIGATIONS DU MAITRE ET DE L'OUVRIER

Chapitre I.

Obligations du patron

Section 1re. *Fournir la besogne convenue.*

1. Obligation générale 90
2. Oligation relative à la sécurité 91
   Il y a responsabilité par suite de faute contractuelle . . . 91
   Application de la sûreté contractuelle quant aux accidents simples et aux accidents complexes. 98
3. Systèmes multiples de responsabilité 100
4. Différences dans les conséquences de ces systèmes 101
5. Il n'est pas possible d'assimiler ici le louage de services au louage de choses 104

6. Etat de la jurisprudence, en France 104
en Belgique 105
7. Etat des projets législatifs, en France 106
en Belgique 109
Section 2me. *Payer le salaire.*
1. Obligation générale 110
§ 1. Mode de payement.
I. Loi belge du 16 août 1887.
1. A qui elle s'applique 111
2. Prescription générale du paiement en monnaie et principe . . 112
3. Exceptions au principe 115
4. Garanties d'exécution du principe 115
5. Retenues : système de la loi 116
Applications faites par la jurisprudence 116
Cas spécial de la déduction des frais de nouage et autres pour le tissage 117
6. Epoque du paiement 117
7. Lieu du paiement 118
II. En France.
1. Loi 119
2. Projets 120
§ 2. En mains de qui se fait le paiement.
1. Principe 120
I. Loi belge du 18 août 1887.
1. Texte 120
2. On n'a pas admis l'insaisissabilité absolue. Pourquoi ? . . . 120
3. On ne table que sur le salaire proprement dit et non sur les suppléments 122
4. A qui s'applique cette loi 122
5. L'incessibilité est la conséquence de l'insaisissabilité 122
6. On peut cumuler la cession et la saisie 123
7. Ces prescriptions sont, à part quelques atténuations, considérées comme d'ordre public. 124
8. Exception à la loi en cas de pension alimentaire. 125
II. En France.
1. Jurisprudence et projet de loi 125
§ 3me. Garanties pour le paiement du salaire.
1. Garantie spéciale de l'article 1798. 126
2. Privilège général en Belgique 127
en France 127
3. Privilège particulier 127
§ 4me. Prescription du salaire
1. Notion générale 127

CHAPITRE II.

Obligations de l'ouvrier

Section 1re. *Exécuter la besogne.*
1. Faire la besogne convenue 129

2. Faire bien 129
3. Preuves. A qui incombe-t-il de les fournir? 130
4. Le maître peut-il se plaindre après réception du travail? . . . 131
5. L'ouvrier doit exécuter son travail dans le temps convenu. . . 131

Section 2me. *User sagement de la matière et du matériel et observer la discipline.*

1. Le gaspillage de la matière est interdit 132
2. Il faut user prudemment du matériel 132
3. Il faut observer la discipline. 132

Titre V

DES RISQUES ET DE LA FIN DU CONTRAT

Chapitre I.

Cas fortuit

Section I. *Notions générales du risque.*

1. Risques au sujet d'une chose. 136
2. Risques au sujet d'une prestation 136
3. Risques dans le louage de choses. 136

Section II. *Risques dans le contrat de travail.*

1. Cas de force majeure 136
2. Cas de force majeure atteignant le patron 138
3. Cas de force majeure atteignant l'ouvrier 138
4. Cas de force majeure atteignant le travail ou les accessoires . . 140

Chapitre II.

Risque de l'ouvrage commencé

1. Sources de destruction dans le louage de service 142
2. Questions de preuve 143
3. Risques dans le louage d'ouvrage. 143
4. Preuves 144

Chapitre III

Fin du contrat

CONCLUSION 147

DEUXIÈME PARTIE

LÉGISLATIONS ÈTRANGÈRES

Titre I

ANGLETERRE, HOLLANDE, SUÈDE, NORWÈGE, ITALIE, ESPAGNE

CHAPITRE I

Angleterre

Section I. *Nomenclature des textes législatifs* 151
Section II. *Notions sommaires* 152
1. Remarque 152
2. Changement apporté par l' « Employers and workmen » act de 1875. 152
3. Lois réprimant le truck. 152
4. Insaisissabilité du salaire 153
5. Responsabilité patronale 153

CHAPITRE II

Hollande

Section I. *Textes législatifs* 155
Section II. *Interprétation.*
1. Remarque 157
2. Analyse des dispositions légales 157
3. Projets 158

CHAPITRE III

Suède et Norwège

Section I. *Suède* 160
Section II. *Norwège* 160

CHAPITRE IV

Italie et Espagne

Section I. *Italie* 162
Section II. *Espagne*. 163

Titre II

HONGRIE ET RUSSIE

CHAPITRE I.

Hongrie

1. Introduction 165
2. Liberté des conventions. 166

3. Capacité du maître. 166
4. Capacité de l'ouvrier 166
5. Forme du contrat. Règlement 167
6. Temps d'essai. 167
7. Travail exigible 167
8. Obligations du maître *a*) générales *b*) spéciales aux ouvriers de fabriques 168
9. Nécessité d'un préavis. A. Principe. B. Sanction. 169
10. Causes légales de rupture du contrat A. de la part du patron. B. de la part de l'ouvrier 170
11. Fin du contrat 170

Chapitre II.

Russie

Section I. *Aperçu des dispositions principales de la législation ouvrière.*

A. *Classes ouvrières.*

1. Aperçu 172
2. Petite industrie 172
3. Grande industrie 173

B. *Législation ouvrière.*

1. Code Civil Russe 175
2. Dispositions particulières 175
3. En Finlande 177

Section II. *Notions générales sur la classe et la législation ouvrières.*

1. Liberté des conventions pour les ouvriers agricoles 177
2. Forme du contrat. A. En général. B. Dans l'industrie agglomérée. C. Dans les travaux agricoles 177
3. Réglement. B. Dans les manufactures. B. Dans les industries agglomérées. 179
4. Durée de l'engagement. A. Pour les ouvriers industriels. B. Pour les ouvriers agricoles 179
5. Dispositions sur le salaire. A. Dans les usines agglomérées. B. Dans les manufactures ordinaires. C. Dans les travaux agricoles . . 180
6. Obligations du maître. A. Obligations générales vis-à-vis des ouvriers agricoles. B. Obligations spéciales quant au paiement. Observations. Dispositions : 1° dans l'industrie manufacturière ; 2° dans les travaux agricoles. 180
7. Obligations de l'ouvrier agricole 183
8. Amende. Observations. Dispositions : 1° pour les usines agglomérées ; 2° pour les travaux agricoles 184
9. Nécessité d'un préavis. A. Pour les manufactures. B. Pour les travaux agricoles. Principe et sanction 186
10. Causes de résiliation du contrat. A. Dans les manufactures : 1° pour le patron ; 2° pour l'ouvrier 188
B. Dans les travaux agricoles : 1° pour le maître ; 2° pour l'ouvrier. 188
11. Fin du contrat. A. Dans les manufactures. B. Dans les travaux agricoles 190

Titre III

SUISSE

Bibliographie 193

CHAPITRE I.

Aperçu de la législation ouvrière

1. Caractères de la nation 193
2. Révision constitutionnelle préalable à la loi fédérale de 1877 . . 194
3. Etendue variable de cette loi. 195
4. Tendance vers une législation pour les petits ateliers. . . . 196
5. Nouvelle question de révision constitutionnelle à ce sujet; échec du referendum 197
6. Referendum sur le droit au travail 198

CHAPITRE II.

Texte de la loi de 1877

1. Dispositions générales 200
2. Travail des femmes dans les fabriques. 206
3. Travail des mineurs dans les fabriques 206
4. Dispositions exécutoires et pénales 207
5. Dispositions finales 208

CHAPITRE III.

Du règlement de fabrique

Section I. *Organisation légale.* 209
1. Caractère du règlement 209
2. Des règlements uniformes et du règlement modèle 210
3. Qu'est-ce qu'un règlement conforme à la loi? 210
4. Consultation des ouvriers. Principe et mode de réalisation . . 211
5. Approbation cantonale. 213
6. Affichage 213
7. Quid d'un règlement illégal sanctionné par l'autorité? . . . 214
8. Moyens pratiques pour combattre les règlements illégaux . . 215
9. Toutes les formalités établies par la loi s'appliquent aux modifications et aux suppléments du règlement 216
10. Le règlement équivaut-il à une convention écrite? 216

Section II. *Mise en pratique.*

1. Aperçu 217
2. Résistance des patrons 218
3. Clauses illégales les plus fréquentes 219
4. Clauses les plus usuelles 219
5. Quelques stipulations de nature particulière 220
6. Consultation des ouvriers 222
7. Approbation des autorités cantonales : cause de contrariété dans l'application de la loi 223

8. Mouvement d'unification 223
9. Affichage 225
10. Hausordnung 225

CHAPITRE IV.

Amendes

Section I. *Organisation légale.*

1. Qu'est-ce qu'une amende ? 226
2. Doit-elle être prévue par le règlement ? 226
3. Discussion du régime des amendes 228
4. Taux des primes 229
5. Emploi des amendes 230

Section II. *Mise en pratique.*

1. Règlement comminant des peines. 230
2. Hauteur des amendes 231
3. Emploi des amendes 231
4. Nécessité d'un compte détaillé et publié 234

CHAPITRE V.

Payement des salaires

A. *Payement.*

1. Le patron doit payer le salaire convenu 236
2. Insuffisance de la législation suisse pour la répression du Truck'system 237
3. Payement en marchandises 238
4. Payement en monnaies étrangères 238
5. Lieu du payement 239
6. Date du payement 239
7. Choix du jour de paie 241
8. Travail aux pièces 242
9. Cas spécial des enfileuses 243

B. *Décompte.*

1. Du décompte ; but et différence avec la retenue 243
2. Limite du décompte 243
3. Encaissement du décompte 244
4. Caractère du décompte encaissé 244
5. Pratique du décompte 244

CHAPITRE VI.

Retenues

1. Principe 246
2. Application. Retenue pour caisses spéciales. 246
3. Retenues pour des tiers. 247
4. Retenues au profit du patron. 249

CHAPITRE VII

Rupture du contrat

Section I. *Rupture avec préavis, congé ou dédite.*

§ 1. Principe.

1. Cas spéciaux où il y a utilité de supprimer ou d'allonger le délai . 252

2. Une disposition du règlement suffit-elle pour faire prévaloir un autre délai? 252
3. La faillite, le ralentissement des affaires, la grève dispensent-ils du préavis? 253
4. A partir de quel jour le délai court-il? 254
5. Applications 254
Section II. *Causes légitimes de rupture sans préavis.*
1. Résiliation par le maître 255
2. Cas spéciaux 255
3. Résilation par l'ouvrier. 256

Titre IV

AUTRICHE

Bibliographie 257

CHAPITRE I

Aperçu de la législation industrielle

1. Transformation du régime 257
2. Division de l'industrie 258
3. Corporation et conseil d'usine 260

CHAPITRE II

Texte de la Gewerbe-Ordnung

CHAPITRE III

Commentaire de quelques dispositions

Observations : 1. Division 271
2. Du paiement du salaire. 271

A. *Mesures de sécurité et d'hygiène.*
1. Principe 273
2. Application : Musée 274

B. *Règlement de travail.*
1. Nature du règlement 275
2. Son influence sur la paix sociale 276
3. Il importe que le règlement embrasse non seulement les droits du patron et les devoirs de l'ouvrier, mais encore les droits de l'ouvrier et les devoirs du patron 277
4. Objections et réponses 278
5. Mise en œuvre 278
6. Projet de règlement ébauché par les inspecteurs 280

C. *Comités ouvriers.*
1. Leur importance sociale 284
2. Organisation 284
3. Leur salutaire influence 284

Titre V

ALLEMAGNE

Bibliographie 287

Chapitre I

Histoire de la législation industrielle

1. Les diverses ordonnances jusqu'en 1891 287
2. Aperçu du sort fait aux métiers 290
3. Gewerbe-Ordnung de 1891 294

Chapitre II

Texte de la Gewerbe-Ordnung

Chapitre III

Exposé de quelques questions

1. Liberté des conventions. 318
2. Sens du mot : ouvriers industriels 319
3. Rupture du contrat 321

Chapitre IV

Règlement de travail

I. Obligation du règlement du travail.
1. Utilité 325
2. Caractère 326
3. Conditions requises. 328
4. Délai accordé. 331
5. Application 232
II. Contenu du règlement.
A. *Contenu obligatoire.*
1. Commencement et fin du travail 335
2. Epoque et mode de règlement de compte 338
3. Certaines dérogations à la loi *a*) sur le délai de congé *b*) sur la rupture immédiate 340
4. Amendes. § 1. Appréciation. § 2. Situation de fait. § 3. Garanties contre l'abus des pénalités et des amendes. 347
5. Retenues. 361
6. Sanction 361
B. *Contenu facultatif.*
1. En général 363
2. Clauses relatives aux institutions de la fabrique 364
3. Conduite des mineurs en dehors de la fabrique 365
III. Formalités à observer.
A. *Consultation des ouvriers.*
1. Principes 366

2. Mise en pratique 368

B. *Publication du règlement.*

1. Modes 369
2. Application 370

C. *Examen administratif.*

1. Système adopté 371
2. Application. Observation 372

TROISIÈME PARTIE

LÉGISLATION DE DEMAIN

Titre I

LE CONTRAT DE TRAVAIL ET L'INTERVENTION DE L'ÉTAT

Section I. *Caractères du contrat.*

§ 1. Subordination de l'ouvrier et renonciation aux bénéfices . . 378
§ 2. Le travail est une opération humaine et non une marchandise . 383

Section II. *Intervention de l'Etat.*

§ 1. Considérations générales 387
§ 2. Considérations particulières 391
§ 3. Observation 395

Titre II

TARIF MINIMUM DE SALAIRE

§ 1. Rôle important de l'ouvrier dans la fixation du salaire. . . 397
§ 2. Tendance nouvelle des ouvriers 400

I. *Grèves.*

A Verviers 400
A Renaix et à Gand 404
Dans les carrières belges 406
Dans l'industrie diamantaire internationale 407

II. *Congrès ouvriers* 407
III. *Projets de loi* 409

§ 3. Applications infructueuses 411

A Verviers 411
Au pays de Liége 415
Dans la Suisse orientale et au Vorarlberg 416
Angleterre 419

§ 4. Applications durables 420

A Barcelone 420

En Angleterre 423
A Fumay (France) 425
En Russie 426
§ 5. Referendum 426
A. *Adversaires* 427
I. M. Paul Leroy-Beaulieu 427
II. M. Hubert Valleroux 428
III. M. Charles Morisseaux 433
IV. M. Henri Doat 441
B. *Partisans* 445
I. M. Henri Boland 445
II. M. l'abbé Pottier 448
III. M. Arthur Verhaegen. 459
IV. M. Hector Denis 460
V. M. Raoul Jay 463
VI. M. l'abbé Oberdörffer 464
VII. M. le comte de Kuefstein 464
§ 6. *Conclusion* 466

Titre III

DU RÈGLEMENT D'ATELIER

Bibliographie 479
Section I. *Importance du Règlement.*
1. La question devant le Parlement en France. 480
2. La question devant le Parlement en Belgique 482
Section II. *Notion et caractère.*
1. Nature 489
2. Caractère 493
Section III. *Obligation du règlement* 495
Section IV. *Etablissements soumis*. 499
1. A l'Etranger 499
2. Solution à adopter en Belgique 502
3. Consultation à ce sujet 506
Section V. *Intervention des ouvriers* 508
1. Sujétion de l'ouvrier dans le contrat 508
2. Inadmissibilité du règlement contractuel 509
3. Intervention nécessaire de l'ouvrier dans le règlement . . . 509
4. Réfutation des objections relevées contre cette intervention . . 512
Section VI. *Publicité du règlement* 514
Section VII. *Sanction du règlement. Amendes* 517
1. Etat du système des amendes lors de l'Enquête du Travail en Belgique et discussions au Conseil supérieur du Travail . . . 517
2. Etat de la question en France 519
3. Défense en principe du système des amendes 521
Conclusion 523
Table des matières. 525